



CADERNOMAPEADO

CNU

CONCURSO NACIONAL UNIFICADO



Seja muito bem-vindo!

Você acaba de adquirir o material: **Caderno Mapeado** para o **Concurso Nacional Unificado – 2024**.

Esse material é totalmente focado no certame e aborda ponto a ponto do edital da disciplina de **Direito do Trabalho**.

Nele foi inserido toda a **teoria** sobre a matéria cobrada no certame, para facilitar a sua compreensão, e **marcações** das partes mais importantes.

Assim, trabalharemos os assuntos mais importantes para a sua prova com foco na banca **Cesgranrio**.

Caso tenha qualquer dúvida, você pode entrar em contato conosco enviando seus questionamentos para o suporte: suporte@cadernomapeado.com.br e [WhatsApp](#).

Bons Estudos!

Rumo à Aprovação!!

SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	11
PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	13
1) Introdução	13
2) Classificação.....	14
2.1) Fontes Materiais	14
2.2) Fontes Formais.....	14
2.3) Hierarquia	14
2.4) Conflito de normas e suas soluções	15
2.5) Hermenêutica no Direito do Trabalho	15
2.6) Eficácia das Normas Trabalhistas no Tempo e no Espaço	16
2.7) Revogação	17
2.8) Irretroatividade.....	17
2.9) Direito Adquirido.....	17
3) Princípios do Direito do Trabalho.....	17
3.1) Princípio da Proteção.....	18
3.2) Princípios In Dubio pro Operario.....	18
3.3) Princípio da Norma Mais Favorável	18
3.4) Princípio da Condição Mais Benéfica	19
3.5) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas	19
3.6) Princípio da Irrenunciabilidade	19
3.7) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	19
3.8) Princípio da Intangibilidade Salarial	19
3.9) Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma	19
3.10) Princípio da Continuidade na Relação de Emprego	20
DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS	20
1) Introdução	20
2) Direitos constitucionais dos trabalhadores (artigo 7º da Constituição Federal de 1988)	20
DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO	21
1) Introdução	21
2) Relação de Trabalho e Relação de Emprego	22
3) Estrutura da Relação Empregatícia.....	22

4) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS	23
5) Trabalhador Autônomo	23
6) Trabalhador Eventual.....	23
6.1) Trabalhador Temporário	24
6.2) Trabalhador Avulso	24
6.3) Estágio	24
6.4) Cooperativas de Mão de Obra.....	25
6.5) Trabalho Voluntário	25
6.6) Contratos de Trabalho por Equipe.....	25
7) Cláusulas Exclusivamente e de Não Concorrência	26
SUJEITOS DO CONTRATO DO TRABALHO E PRECEITOS PROTETIVOS DA CLT	26
1) Introdução	26
2) Conceito	26
3) Requisitos.....	26
3.1) Subordinação	27
3.2) Onerosidade	27
3.3) Pessoalidade.....	27
3.4) Habitualidade.....	27
4) Altos Empregados.....	28
5) Trabalhadores Intelectuais.....	28
6) Cargos de Confiança.....	28
7) Trabalhador Hiperssuficiente	28
8) Diretores e Sócios	29
9) Mãe Social.....	29
10) Aprendizagem.....	30
11) Empregador.....	31
11.1) Características.....	31
11.1.2) Poderes do Empregador no Contrato de Trabalho	31
12) Grupo Econômico por Subordinação e Coordenação.....	32
13) Sucessão de Empresas e Empregadores.....	33
14) Consórcio de Empregadores	34
15) Responsabilização Solidária e Subsidiária.....	34
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	35
1) Introdução	35
2) Morfologia	35
4	
3) Conceito de Contrato de Trabalho.....	36

4) Classificação.....	36
4) Elementos essenciais, naturais e acidentais	39
5) Modalidades de Contratos de Emprego	39
5.1) Espécies de Contrato a Termo	39
5.2) Contratação de Pessoa Jurídica - Pejotização	43
5.3) Diferença entre Contratos de Trabalho e Locação de Serviços.....	44
5.4) Empreitada.....	44
5.5) Representação Comercial.....	44
5.6) Mandato	44
5.7) Sociedade.....	45
5.8) Parceria – Lei 13.352/16	45
6) Pré-Contratações	47
7) Trabalho Ilícito	47
8) Trabalho Proibido.....	47
9) Efeitos da Declaração de Nulidade	48
10) Fraudes na Relação de Emprego	48
10.1) Terceirização Lícita e Ilícita.....	49
11) Formas de Alteração Contratual	49
11.1) Alteração Unilateral	49
11.2) Alteração Bilateral.....	49
12) Transferência do Local de Trabalho	49
13) Remoção	50
14) Reversão.....	51
15) Promoção e Rebaixamento.....	51
16) Alteração do Horário de Trabalho	52
17) Redução de Remuneração.....	52
FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	52
1) Introdução	52
2) Interrupção	53
3) Suspensão	53
4) Cessação do Contrato de Emprego.....	54
4.1) Classificação	54
5) Hipóteses.....	54
6) Requisitos para a Rescisão do Contrato.....	55
5	
7) Extinção da Empresa	56
8) Aposentadoria.....	57

9) Morte	57
10) Força Maior.....	57
11) <i>Factum Principis</i>	58
12) Dispensa Individual, Plúrima e Coletiva	59
13) Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada.....	59
14) Obrigações Decorrentes da Cessação do Contrato de Emprego	59
15) Aviso Prévio.....	60
16) Multa dos arts. 477 e 467 da CLT.....	61
17) Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas.....	61
18) Lei n. 7.238/84.....	62
DURAÇÃO DO TRABALHO	65
1) Introdução	65
2) Duração da jornada de trabalho	65
3) Fundamentos e Objetivos.....	65
4) Espécies de jornada de trabalho.....	66
4.1) Jornada de trabalho	66
4.2) Trabalho Extraordinário	66
4.3) Trabalho Noturno.....	67
5) Acordo de Prorrogação	67
6) Compensação de Horas de Trabalho.....	67
7) Ponto por Exceção.....	67
8) Banco de Horas	68
9) Tempo à disposição.....	68
10) Empregados Excluídos do Limite de Jornada	69
11) Jornadas Especiais	69
12) Modalidade de Jornada.....	71
12.1) Trabalho em turno ininterrupto de revezamento.....	71
12.2) Trabalho em escala	71
12.3) Em regime de tempo parcial	72
12.4) Trabalho intermitente	72
13) Trabalho em domicílio e teletrabalho.....	72
14) Repouso	72
15) Intervalo Intrajornada.....	72
6	
16) Intervalo Interjornada.....	73
16) Intervalos Especiais	74
17) Repouso Semanal Remunerado e Feriados.....	74

FÉRIAS	74
1) Introdução	74
2) Férias	75
2.1) Conceito e Regras	75
7.2) Abono Pecuniário	76
7.3) Férias Individuais e Coletivas	76
REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	77
1) Introdução	77
2) Conceito e Distinções	77
3) Gorjetas	78
4) Características	78
5) Classificação	79
5.1) Composição de Salário	79
5.2) Modalidades de Salário	79
6) Adicionais	80
7) Gratificações	80
8) Comissões	81
9) 13º Salário	81
10) Parcelas Não-Salariais	81
11) Salário in natura e utilidades não salariais	82
12) Stock Options	83
13) Formas e Meios de Pagamentos e Comprovação do Salário	83
14) Proteção Salarial	84
15) Desconto Salarial	85
16) Equiparação Salarial	86
17) Desvio de Função e Acúmulo de Função	87
BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	88
2) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	88
3) Lei 14.442/22 - Pagamento de Auxílio-Alimentação ao Empregado	88
4) Lei nº 7.998/1990 - Seguro Desemprego	90
5) Lei 14.442/22 - Vale Transporte	91
6) Lei nº 7.998/1990 - Abono Salarial	92
7	
PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA	92
1) Introdução	92
2) Decadência	93
3) Prescrição	93

3.1) Prescrição Intercorrente	93
PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....	94
1) Introdução	94
2) Lei 14.457/22 - Programa Emprega + Mulheres	94
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	95
1) Introdução	95
2) Conceito	96
3) Conflitos Coletivos e Mecanismos de Solução.....	96
3.1) Autocomposição	96
3.2) Heterocomposição	97
4) Representação dos Empregados na Empresa.....	97
5) Liberdade Sindical	97
6) Organização Sindical Brasileira	98
7) Conceito de Categoria.....	98
8) Categoria Profissional Diferenciada	98
9) Dissociação de Categorias.....	99
10) Membros da Categoria e Sócios do Sindicato	99
11) Entidades Sindicais	99
11.1) Natureza Jurídica	99
11.2) Requisitos de Existência	99
11.4) Limitações.....	100
11.5) Garantias Sindicais	100
12) Negociação Coletiva e Receitas Sindicais.....	101
12.1) Modelos de Negociação Coletiva	101
13) Convenção Coletiva de Trabalho	102
14) Acordo Coletivo de Trabalho.....	102
15) Cláusulas Obrigacionais e Cláusulas Normativas	102
16) Regras.....	103
17) Direitos Disponíveis e Indisponíveis.....	103
PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	103
1) Introdução	103
8	
2) Conceito	104
3) Condutas Antissindicais.....	104
4) Direito à Greve	105
4) Direitos e Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos.....	106
REGIMES ESPECIAIS DE TRABALHO PREVISTOS NA CLT.....	107

1) Introdução	107
2) Trabalho Portuário e a NR 29	107
2.1) Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo – NR 37	111
2.2) Trabalhador Portuário Avulso (TPA)	117
3) Lei Geral do Desporto (Lei n. 9.615/98)	120
4) Lei da Sociedade Anônima do Futebol (Lei n. 14.193/21)	122
5) Direito do Trabalho Desportivo (Lei n. 13.155/15)	122
6) Bancários	123
7) Trabalho do artista e do técnico em espetáculos de diversões	123
8) Trabalho da pessoa com deficiência e reabilitada	124
9) Trabalhador Rural	125
9.1) Normas de Proteção de Trabalhador Rural	125
10) Trabalho Infantil e Proteção do Trabalhador Adolescente	126
10.1) Penalidades	128
10.2) Efeitos da Contratação	128
10.3) Doutrina da Proteção Integral da Criança e do Adolescente	129
11) Trabalho Análogo ao de Escravo	129
11.1) Tráfico de Pessoas	130
CONVENÇÕES DA OIT	131
1) Introdução	131
1.1) Natureza Jurídica	131
2) Área de Aplicação	131
2.1) Revisão e Ratificação	131
2.2) Denúncia	132
2.3) Vigência	132
INSPEÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO	132
1) Introdução	132
2) Decreto nº 4.552/2002	133
3) Lei nº 10.593/2002	134
4) NR 3 – Embargo e Interdição	135
9	
5) NR 18 – Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção	140
5.1) Programa de Gerenciamento de Riscos	140
5.2) Áreas de Vivência	141
5.2.1) Instalações Elétricas	142
5.2.2) Etapas da Obra	143
5.2.3) Escadas, Rampas e Passarelas	146

6) NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.....	146
6.1) Direitos e Deveres – Empregador.....	148
6.2) Gerenciamento de Riscos Ocupacionais	149
6.3) Inventário de Riscos	153
7) NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).....	154
8) NR 9 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos	158
8.1) Agentes Físicos.....	159
8.1.2) Vibrações	159
8.1.3) Calor	162
09) NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho e NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.....	174
10) Proteção contra incêndio e explosões	174
10.1) Classificação dos Extintores.....	176
10.2) Meios de Propagação de Incêndios.....	177

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Pessoal!

Antes de iniciarmos o estudo da matéria de **Eixo Temático 5– Direito do Trabalho**, apresentaremos os assuntos que são cobrados no edital. Siga firme com os estudos que a aprovação virá!!

CONTEÚDO

- 1 Princípios e fontes do direito do trabalho.
- 2 Direitos constitucionais dos trabalhadores e das trabalhadoras.
- 3 Relação de trabalho e relação de emprego.
- 4 Fraude aos preceitos protetivos da CLT; fraude à relação de emprego; terceirização lícita e ilícita.
- 5 Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: 5.1 Empregado e empregador (conceito e caracterização). 5.2 Poderes do empregador no contrato de trabalho. 5.3 Estado como empregador.
- 6 Empresa e estabelecimento; grupo econômico; sucessão de empregadores; responsabilidade solidária.
- 7 Contrato individual de trabalho; conceito, classificação, espécies, características e efeitos; alteração do contrato de trabalho; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi; suspensão e interrupção do contrato de trabalho; caracterização e distinção.
- 8 Formas de rescisão do contrato de trabalho.
- 9 Duração do trabalho: 9.1 Jornada de trabalho. 9.2 Registro e controle do horário de trabalho. 9.3 Períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação. Descanso semanal remunerado. 9.4 Trabalho noturno e trabalho extraordinário. 9.5 Sistema de compensação de horas.
- 10 Salário-mínimo; irredutibilidade e garantia.
- 11 Férias, direito, duração, concessão, época das férias, remuneração e abono de férias.
- 12 Salário e remuneração: 12.1 Conceito e distinções. 12.2 Composição do salário. 12.3 Modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário. 12.4 13º salário; equiparação salarial. 12.5 Princípio da igualdade de salário. 12.6 Desvio de função.
- 13 Benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras: vale transporte, FGTS, seguro-desemprego e abono salarial.
- 14 Prescrição e decadência.
- 15 Proteção ao trabalho da mulher, Lei nº 14.457/2022
- 16 Direito coletivo do trabalho; conceito, objeto, função, evolução histórica, princípios e fontes normativas; organização sindical; conceito de categoria; categoria diferenciada; negociação coletiva no Direito do Trabalho; instrumentos coletivos de trabalho; mediação e arbitragem no Direito do Trabalho.

17 Direito de greve; greve nos serviços essenciais.

18 Regimes especiais de trabalho previstos na CLT: 18.1 Trabalho portuário e a NR 29 (Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho portuário) e suas atualizações. 18.2 Trabalho avulso não portuário. 18.3 Trabalho esportivo. 18.4 Trabalho em atividades petrolíferas: NR 37 (Norma regulamentadora de segurança e saúde em plataformas de petróleo) e suas atualizações. 18.5 Trabalho do artista e do técnico em espetáculos de diversões. 18.6 Trabalho da pessoa com deficiência e reabilitada. 18.7 Aprendizagem profissional. 18.8 Trabalho rural: Lei nº 5889 de 1973 e alterações e NR 31. 18.9 Trabalho cooperado. 18.10 Trabalho infantil e proteção do trabalhador adolescente. 18.11 Trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas.

19 Convenções da OIT: natureza jurídica, processo de elaboração, ratificação, denúncia, vigência, aplicação e revisão.

20 Inspeção e Fiscalização no Trabalho: 20.1 Decreto nº 4.552/2002 e alterações, Lei nº 10.593/2002 e alterações e Regulamento da Inspeção do Trabalho. 20.2 NR 3 – Embargo e interdição. 20.3 NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho. 20.4 NR 12 – Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos. 20.5 Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção: Norma Regulamentadora nº 18. 20.6 Norma Regulamentadora nº 1. 20.7 Norma Regulamentadora nº 7. 20.8 Norma Regulamentadora nº 9.

1) Introdução

Iniciaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Princípios e fontes do direito do trabalho.

As **fontes** no Direito do Trabalho podem ser definidas como **a origem das manifestações do Direito**, o início ou o princípio de onde surge o direito. Fonte seria a expressão utilizada para designar a base das normas jurídicas.

Miguel Reale as conceitua como sendo:

“Processos ou meios em virtude dos quais as regras jurídicas se positivam com legítima força obrigatória”.



2) Classificação

2.1) Fontes Materiais

Estas fontes representam o momento pré-jurídico. É o conjunto de fatores econômicos, políticos, sociológicos e filosóficos que levam à positivação do direito.

2.2) Fontes Formais

Já estas fontes representam a exteriorização das normas jurídicas, é um momento jurídico, com a regra materializada. É a norma construída, pronta. As fontes formais se dividem em:

a) Fontes Formais Heterônomas:

São chamadas de imperativas ou estatais, são aquelas em que o **Estado interfere**, sem a participação imediata dos destinatários principais das mesmas regras jurídicas.

São consideradas fontes formais heterônomas, os Tratados e Convenções Internacionais, uma vez ratificados pelo Brasil, que passam a fazer parte do ordenamento jurídico a partir de sua ratificação.

 Ex.: CLT, a Constituição Federal, leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas, as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade, enunciados de súmula vinculante, entre outros.

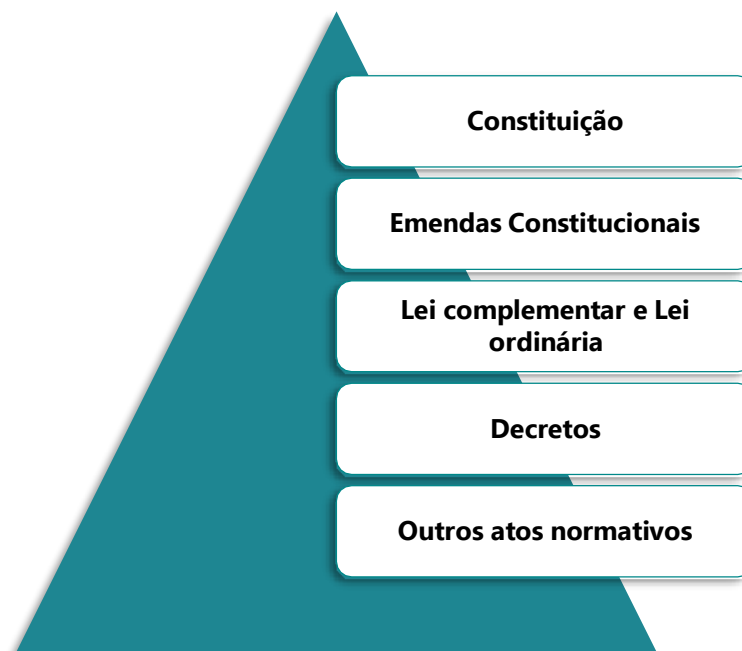
b) Fontes Formais Autônomas:

São chamadas de diretas, primárias, não estatais. A sua formação se caracteriza pela participação dos destinatários das regras produzidas, **sem a intervenção do Estado**.

 Ex.: a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), regulamentos de empresas e os costumes.

2.3) Hierarquia

O critério geral de hierarquia das normas jurídicas considera que uma norma encontra seu fundamento de validade em outra norma hierarquicamente superior. No vértice da pirâmide temos a Constituição, a partir dela, em grau decrescente, as demais fontes vão se escalonando.



A pirâmide normativa no Direito do Trabalho, se difere da pirâmide normativa no Direito Comum pois é estabelecida de modo flexível e variável.

2.4) Conflito de normas e suas soluções

O conflito de normas ocorre quando duas ou mais normas disputam a regência do mesmo fato típico. Na justiça do trabalho, quando há conflitos entre duas ou mais normas, utiliza-se aquela que é mais favorável ao trabalhador.

Isso porque, em virtude do princípio da proteção utiliza-se a norma mais favorável, desta forma, a pirâmide hierárquica é construída de forma variável, exceto quando **o negociado sobrepõe ao legislado**, e que acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva, segundo os **arts. 611 – A e 620 da CLT**.

2.5) Hermenêutica no Direito do Trabalho

A Hermenêutica jurídica, pode ser chamada de “**teoria da interpretação**”, tem por objeto de estudo a análise das normas legais, com o objetivo de identificar seu alcance e sentido.

Isso se deve ao fato das normas legais, nem sempre conseguirem transmitir de forma clara, a ideia original do legislador, podendo ficar, muitas vezes, com sentido obscuro, razão pela qual é necessária uma análise, para conseguir alcançar o objetivo que ali se encontra obscurecido.

Deve-se seguir alguns critérios de interpretação, ditados pelo Ministro que referendou o Código Civil Brasileiro, Carlos Maximiliano, quais sejam: Aplicação do Direito; Interpretação; Vontade do Legislador.

A sua **aplicação do Direito** consiste em enquadrar um caso concreto na hipótese legalmente prevista. Desta forma, a partir do momento da ocorrência do fato real, o intérprete do direito deve procurar aplicar àquele fato, a norma legal cabível.

Quando identificado o fato e suas características, é possível buscar a sua classificação no mundo jurídico, em outras palavras, **enquadra na espécie jurídica a qual pertence**.

Conclui-se que a técnica da aplicação do direito consiste em uma verdadeira tipificação de um fato, buscando seu enquadramento legal, bem como a busca em revelar o real sentido da norma dentro da realidade fática social.

A aplicação no Direito do Trabalho consiste no processo de realização da incidência da norma abstrata sobre o caso concreto. Assim, examinando as circunstâncias e os elementos caracterizadores da situação fática destacada, e pesquisando e interpretando a ordem jurídica, o operador do Direito consoma a incidência do preceito normativo mais adequado à situação fática examinada.

2.6) Eficácia das Normas Trabalhistas no Tempo e no Espaço

A aplicação das **normas trabalhistas no tempo** aponta que a norma jurídica emergente terá simples efeito imediato, respeitando o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Assim determina **art. 912 da CLT** e do **art. 5º XXXVI da CF/88**:

Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.

Art. 5º, (...) XXXVI, CF - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Este tema é de suma relevância no direito, tendo em vista a multiplicidade de fontes normativas e de cláusulas contratuais.

A aplicação das **normas trabalhistas no espaço** trata da vigência de uma lei no país em seu território ou fora dele. As leis trabalhistas oriundas de soberanias distintas entram em choque, desta forma, surge um conflito de leis no espaço. Em razão disso, no Direito do Trabalho, aplica-se nestes casos, o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho, desta forma, deve ser aplicada a lei mais favorável ao trabalhador.

2.7) Revogação

A revogação na Justiça do Trabalho, ocorre quando a norma perde a sua vigência, isso acontece porque foi substituída por uma lei ou perdeu sua validade no decurso do tempo. Uma norma somente poderá ser revogada por outra norma, salvo quando se tratar de leis temporárias e leis excepcionais.

A anulação total de uma lei é denominada **ab-rogação** e a anulação parcial é denominada **derrogação**.

2.8) Irretroatividade

A irretroatividade na Justiça do Trabalho é um garantidor da segurança jurídica, assim, temos, portanto, que **novas leis não alcancem fatos anteriores à sua vigência**. Isso significa que apesar da lei nova revogar toda lei anterior e ser aplicada de forma imediata, ela não tem o condão de interferir em situações jurídicas firmadas antes da sua vigência.

A lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já terminados e nem mesmo aos atos jurídicos já praticados nos contratos de trabalho em curso no dia do início da sua vigência.

2.9) Direito Adquirido

Considera-se Direito adquirido aquele **direito já garantido e pertencente ao patrimônio jurídico do sujeito**, não podendo ser desconstituídos ou modificados, mesmo em função da promulgação de novas leis, preenchendo todos os requisitos legais, passa a integrar o patrimônio de um indivíduo, conforme pode ser observado no **art. 468 da CLT**.

3) Princípios do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho considera que na relação de trabalho, o empregado é hipossuficiente em relação ao empregador. Assim, para **nortear as relações de trabalho**, surgem os princípios, que garantem que o colaborador não seja prejudicado e para que haja uma orientação e padronização das sentenças.

Em suma, os princípios do direito do trabalho **garantem proteção ao trabalhador**. Vejamos os princípios basilares do Direito do trabalho:



3.1) Princípio da Proteção

Conhecido também como princípio tutelar ou princípio protetivo. Como o próprio nome já diz, **funciona no sentido protetivo ao trabalhador**. Esse princípio visa diminuir o desequilíbrio existente no âmbito do contrato de trabalho. Considera-se que o princípio da proteção se desdobra em outros três princípios: princípio in dubio pro operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

3.2) Princípios In Dubio pro Operario

Em situações em que há dúvidas sobre determinada situação, interpretação, ou ausência de provas de ambas as partes, **a decisão deve sempre pender para o lado do trabalhador**. Obs. Esse princípio não se aplica quando houver provas lícitas no processo.

3.3) Princípio da Norma Mais Favorável

Em uma situação em que há conflito de regras, prevalece, sempre, a que for mais favorável ao trabalhador, ou seja, quando há leis conflitantes, **utiliza-se aquela lei que for mais benéfica ao colaborador**.

3.4) Princípio da Condição Mais Benéfica

Este princípio garante, ao longo do contrato de trabalho, **a cláusula contratual mais benéfica ao trabalhador** (pode ser exemplificado como direito adquirido). Neste caso, não se trata de normas ou regras, mas de cláusulas contratuais, que podem ser tácitas, expressas, oriundas do próprio pacto ou do regulamento da empresa.

3.5) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Estabelece que, em regra, **as normas de trabalho são imperativas e obrigatórias**, não podendo haver renúncias ou modificações das mesmas no contrato de trabalho, salvo se houver previsão legislativa expressa ao contrário. As regras jus trabalhistas não podem, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Esta restrição tem o intuito de assegurar as garantias fundamentais ao trabalhador.

3.6) Princípio da Irrenunciabilidade

Conhecido também como princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. É projeção do princípio anterior. Entende-se como a **impossibilidade do empregado renunciar**, por sua simples manifestação de vontade, **das proteções asseguradas pelo ordenamento jurídico e o contrato**.

3.7) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

As condições de trabalho firmadas pelas partes **não podem ser unilateralmente modificadas** no curso do prazo de sua vigência, impondo-se assim, o cumprimento fiel pelas partes, exceto, se for mais benéfica para o trabalhador.

3.8) Princípio da Intangibilidade Salarial

Conhecido também como princípio da irredutibilidade salarial, é a garantia de seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. **É a impossibilidade de o empregador fazer descontos no salário do empregado**. Isso se deve ao fato de o salário ter caráter alimentar.

3.9) Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma

Pode ser chamado de princípio do contrato realidade. Este princípio **é um instrumento de encontro da verdade real** em situação de litígio trabalhista, tendo em vista, que nem sempre o que está pactuado contratualmente, é de fato a realidade vivida no dia-dia do trabalhador. Desta forma, a cotidiano, a rotina do trabalho, tem mais validade do que o que está composto no contrato de trabalho.

3.10) Princípio da Continuidade na Relação de Emprego

Esse princípio **visa a preservação do emprego**. Tem o condão de valorizar a permanência do empregado no mesmo emprego. Prevê como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado e torna extremamente oneroso para o empregador, o rompimento contratual sem justa causa.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Direitos constitucionais dos trabalhadores e das trabalhadoras.

2) Direitos constitucionais dos trabalhadores (artigo 7º da Constituição Federal de 1988)

O **Artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece uma série de direitos fundamentais** que visam **proteger os trabalhadores no Brasil**. Esses direitos abrangem diversas áreas e têm como objetivo garantir condições dignas de trabalho, segurança e bem-estar para os trabalhadores. Vou explicar cada um desses direitos de forma mais detalhada:

→ **Relação de Emprego Protegida:** O artigo 7º estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar. Isso implica que o trabalhador não pode ser demitido de forma injustificada, garantindo certa estabilidade no emprego.

→ **Salário-Mínimo:** Estabelece o direito a um salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família.

→ **Jornada de Trabalho:** A jornada de trabalho é limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo haver dependência mediante acordo ou autoridade coletiva. As horas extras devem ser remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

→ **Salário e Remuneração:** Garante o direito a salário nunca inferior ao mínimo, sendo vedada a vinculação do salário-mínimo para qualquer fim. Além disso, estabelece a proteção do salário, proibindo a sua retenção e a sua utilização para pagamento de dívidas do empregador.

→ **Férias Remuneradas:** Todo trabalhador tem direito a férias remuneradas, com acréscimo de 1/3 sobre o salário normal. As férias devem ser concedidas com, pelo menos, 30 dias corridos.

- **Décimo Terceiro Salário:** Garante o pagamento de um salário extra anual, conhecido como décimo terceiro salário, que deve ser pago até o final de dezembro.
- **Repouso Semanal Remunerado:** Estabelece o direito a um dia de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- **Remuneração do Trabalho Noturno:** O trabalho noturno tem um valor diferenciado em relação ao diurno, com acréscimo de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna.
- **Salário-Família e Auxílio-Creche:** Garante o salário-família aos trabalhadores de baixa renda com dependentes, bem como o direito a creche e pré-escola para os filhos de até 5 anos de idade.
- **Aposentadoria e Previdência Social:** Estabelece a garantia de aposentadoria e outros benefícios previdenciários, assegurando a proteção social aos trabalhadores.
- **Adicional de Insalubridade e Periculosidade:** O trabalhador exposto a condições insalubres ou perigosas tem direito a um adicional sobre o salário, de acordo com a regulamentação legal.
- **Proteção do Trabalho da Mulher:** Estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres, vedando a demonstrar no trabalho e garantindo a proteção à maternidade.
- **Proteção do Trabalho do Menor e do Adolescente:** Proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos.
- **Seguro-Desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Participação nos Lucros:** Garante o seguro-desemprego em caso de demissão sem justa causa, o FGTS para resguardar o trabalhador em caso de dispensa e participação nos lucros ou resultados da empresa.
- **Proteção à Organização Sindical e ao Direito de Greve:** Estabelece o direito de associação sindical e a possibilidade de greve, desde que observadas as regras e os limites alcançados por lei.

O **Artigo 7º da Constituição Federal de 1988** é de suma importância para garantir que os trabalhadores tenham condições dignas de trabalho e sejam protegidos de abusos por parte dos empregadores. Esses direitos são fundamentais para assegurar a justiça social, a igualdade e o respeito no ambiente de trabalho.

DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Relação de trabalho e relação de emprego.

2) Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Importante ressaltar que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. Por isso, os contribuintes avulso ou individual, são considerados trabalhadores, mas não são considerados empregados.

A relação de trabalho corresponde a qualquer **vínculo jurídico** por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outra pessoa natural ou empresa, **mediante** pagamento em pecúnia.

3) Estrutura da Relação Empregatícia

Relação de trabalho é o **gênero** do qual a relação de emprego é **espécie**. Carmem Camino conceitua a relação de emprego da seguinte forma:

Relação de emprego é a relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar um trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário. (Camino, 2004, p. 235).

Relação de emprego trata-se do pacto realizado entre empregador e empregado, em uma relação de subordinação para a prestação contínua de serviços. De acordo com a CLT, considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Além disso, considera-se **empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sendo assim, não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O **artigo 442 da CLT** conceitua o contrato individual de trabalho como sendo um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

4) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS

A **Carteira de Trabalho e Previdência Social** é um instrumento utilizado para documentar e comprovar as relações empregatícias. As anotações são feitas pelo empregador e precisa constar o cargo, a data de admissão, férias, salário, reajustes salariais, data de demissão, entre outras informações importantes que compõem aquela relação de emprego.

É um documento obrigatório para fins trabalhistas e previdenciários e precisa ser preenchido toda vez que existe uma relação empregatícia em regime celetista. Através da CTPS, o empregado tem acesso aos seus direitos importantes, como seguro desemprego, FGTS, benefícios previdenciários, entre outros.

O prazo para anotação da CTPS é de **05 (cinco) dias úteis**, isso vale tanto para a CTPS física, como para a CTPS eletrônica, conforme determinado pelo **art. 29 da CLT**.

A **CTPS eletrônica** foi criada com o objetivo de desburocratizar alguns processos e procedimentos de anotações na carteira de trabalho do empregado e permitir maior agilidade às informações trabalhistas, assim, após a sanção da Lei de Liberdade Econômica, em 2019, a CTPS digital passou a valer como substituta da carteira de trabalho física.

Além das regras previstas na Lei de Liberdade Econômica, a CTPS eletrônica também é disciplinada pela **Portaria nº 1.065** expedida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

5) Trabalhador Autônomo

É toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas, por um tempo específico, **sem vínculo empregatício**, dessa forma, possui total autonomia financeira e profissional.

Não assume o papel de funcionário efetivo, por isso, **assume todos os riscos daquilo que faz**.

6) Trabalhador Eventual

É todo aquele que **presta serviço específico, ocasional, esporádico**, sem ter por objeto a necessidade normal do contratante. Também é chamado de **contrato de atividade**, e está regido pelo Código Civil.

Suas principais características são: poder faltar ao trabalho sem que nada lhes aconteça e recebem pagamentos das suas diárias semanalmente.

6.1) Trabalhador Temporário

O contrato de trabalho temporário pode ter duração de no máximo 180 dias corridos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por mais 90 dias corridos, **não podendo ultrapassar o período de 270 dias**. À luz do **art. 2º da Lei 13.429/17**, o trabalho temporário é realizado por pessoa física para atender às necessidades de uma empresa tomadora de serviços.

6.2) Trabalhador Avulso

É aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural, **sem vínculo empregatício**, ou seja, sem carteira assinada, a diversas empresas tomadoras de mão de obra, **com intermediação de sindicato da categoria ou órgão gestor de mão de obra** (OGMO). Apesar de não possuir o vínculo empregatício, possui os mesmos direitos que os trabalhadores com vínculo.

 Ex.: capazia de portos, estivadores, conferentes de cargas portuárias e vigilantes de embarcações.

6.3) Estágio

O estágio é **ato educativo escolar supervisionado**, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O contrato de estágio é a formalização da contratação do profissional para aprendizado, regulamentada exclusivamente pelo Contrato de Estágio, Termo de Compromisso de Estágio e Convênio de Concessão de Estágio, **não é regido pela CLT** e a remuneração não tem um valor fixo preestabelecido.

É regulamentado pela **Lei nº 11.788/08**, importante destacar os **pontos mais importantes**:

Pontos Importantes:

- Qualquer estudante que estiver frequentando o ensino na **modalidade profissional** de educação de jovens e adultos, ensino médio ou superior, escolas de educação profissional ou especial pode ser estagiário;
- O período de estágio é de até **dois anos** em uma única companhia, após passado esse tempo, o contrato poderá ser renovado, somente se o estagiário for pessoa com deficiência;
- **Não** é necessário a anotação em CTPS;

- É **obrigatória** que a empresa forneça ao estudante um seguro de acidentes pessoais durante todo o período de estágio, devendo ter cobertura para morte por invalidez permanente causadas por acidente, seja ela de forma total ou parcial;
- O estagiário que prestar serviços para a empresa por **mais de um ano**, terá direito a férias de 30 dias após o término desse período;
- O empregador precisa ter um **profissional** que será responsável por supervisionar o estagiário, que poderá ser responsável por no máximo **10 (dez) estagiários por vez**;
- O estagiário poderá receber **bolsa** ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do **auxílio-transporte**, na hipótese de estágio não obrigatório.

6.4) Cooperativas de Mão de Obra

Também denominada de **cooperativa de trabalho**, é a sociedade formada por operários, artífices, ou pessoas da mesma profissão ou ofício ou de vários ofícios de uma mesma classe, que, na qualidade de associados, prestam serviços a terceiros por seu intermédio.

A sociedade é constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

6.5) Trabalho Voluntário

É a **atividade não remunerada**, prestada por pessoa física ou entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.

6.6) Contratos de Trabalho por Equipe

O contrato de trabalho por equipe é **aquele firmado entre a empresa e um conjunto de empregados**, representados por um chefe, de modo que o empregador não tem sobre os trabalhadores do grupo os mesmos direitos que teria sobre cada indivíduo, diminuindo, assim, a responsabilidade da empresa.

Possui como características, ser bilateral, consensual, comutativo, oneroso, tem trato sucessivo, intuito personae e informal.

7) Cláusulas Exclusivamente e de Não Concorrência

A **cláusula de exclusividade** no Direito do Trabalho **limita** a atividade do prestador ou da empresa prestadora de serviço durante o contrato de trabalho, ou seja, é utilizada enquanto a relação contratual está em andamento.

A **cláusula de não concorrência impede** que um funcionário trabalhe para a concorrência (como contratado ou autônomo), exercendo atividade semelhante, por um certo período, um determinado raio de distância após sua rescisão. É utilizada em momento posterior ao contrato.

Essas cláusulas se devem ao fato de o trabalhador ter acesso a informações privilegiadas para empresa, no entanto, o afastamento compulsório do mercado de trabalho, deve vir acompanhado de pagamento pelo período de afastamento.

Em caso de descumprimento das cláusulas de exclusividade e de não concorrência, o empregado será penalizado. Não estão previstas expressamente na CLT.

SUJEITOS DO CONTRATO DO TRABALHO E PRECEITOS PROTETIVOS DA CLT

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

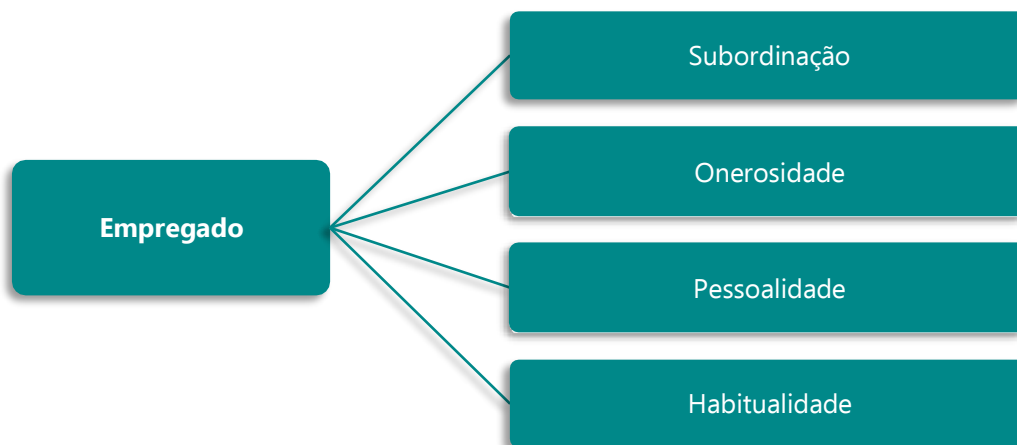
1 – Fraude aos preceitos protetivos da CLT; fraude à relação de emprego; terceirização lícita e ilícita. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: Empregado e empregador (conceito e caracterização). Poderes do empregador no contrato de trabalho. Estado como empregador; Empresa e estabelecimento; grupo econômico; sucessão de empregadores; responsabilidade solidária.

2) Conceito

O **artigo 3º da CLT** conceitua empregado como sendo **toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**. Vale frisar que o parágrafo único deste artigo estabelece que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem distinções entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

3) Requisitos

Para o empregado ser caracterizado nessa modalidade, precisa cumprir 04 requisitos.



3.1) Subordinação

Quando o empregador exerce o papel de supervisor do funcionário, ou seja, ele determina quais funções o profissional deve exercer, a carga horária a ser cumprida, delega responsabilidades, entre outros. **Há hierarquia.**

3.2) Onerosidade

É o pagamento de uma **remuneração combinada anteriormente**, mas que pode sofrer variações de acordo com as horas extras ou no caso de trabalho por produção.

3.3) Pessoalidade

A pessoa contratada **não pode se fazer ser substituída**. Importante salientar que nunca haverá vínculo empregatício entre duas pessoas jurídicas, sendo assim, somente pessoas físicas podem estar em uma relação de trabalho com empresas empregadoras.

3.4) Habitualidade

Trata-se da regularidade na prestação dos serviços, entende-se por não eventual a **atividade laboral exercida de forma contínua ao mesmo empregador**, tendo caráter de continuidade, ainda que em breve lapso temporal.

4) Altos Empregados

Altos empregados são aqueles que ocupam cargos, com poderes de administração para agir em nome do empregador, são eles, os diretores, administradores, gerentes, dentre outras denominações.

Tem maior grau de responsabilidade, e tendo em vista o nível de confiança por parte do empregador, são detentores de poderes de mando e de gestão.

A legislação trabalhista confere um tratamento diferenciado aos trabalhadores que possuem poder de mando e de gestão, como por exemplo, a exclusão do direito às horas extras, exceto àquelas realizadas aos domingos e feriados e aquelas comprovadas inequivocadamente por controle de jornada.

Em contrapartida, o legislador estabeleceu que para ser considerado alto empregado tem que ter remuneração superior em 40% ao do cargo efetivo. Assim determina o **art. 62 da CLT**.

5) Trabalhadores Intelectuais

Os **trabalhadores intelectuais** são aqueles em que o trabalho pressupõe uma cultura científica ou artística, um conhecimento diferenciado em relação aos demais trabalhadores, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, entre outros.

Nem sempre quem executa um trabalho intelectual é empregado. Quanto mais a prestação de serviço se intelectualiza, mais se dilui a subordinação, porque maior é a intensificação da iniciativa pessoal do trabalhador. Isso não significa a ausência de subordinação jurídica, mas, exige-se o respeito e certa autonomia ao trabalhador.

6) Cargos de Confiança

O ocupante do **cargo de confiança** é o “representante” do empregador no serviço. Tem poder diretivo, coordena atividades e fiscaliza a execução delas. A depender do grau de autonomia que a empresa lhe confere, pode aplicar medidas disciplinares como advertência, suspensão, dispensa por justa causa, entre outros, também se caracteriza como alto empregado e assim como tal, sua remuneração tem que ser 40% superior ao salário base.

7) Trabalhador Hiperssuficiente

À luz do da CLT, considera-se **trabalhador hiperssuficiente**, todo o trabalhador com diploma em curso de nível superior.

O trabalhador hiperssuficiente é o empregado que possua diploma de ensino superior e ganhe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de

Previdência Social (ou seja, o valor de R\$ 14.174,44), conforme disposto no **art. 444, parágrafo único da CLT**.

Nesse tipo de relação de emprego, há maior autonomia de vontade das partes integrantes da relação, permitindo que o empregador e o empregado graduado estipulem livremente as condições do trabalho, observados alguns limites legais e contratuais.

8) Diretores e Sócios

Conforme vimos anteriormente, altos executivos e **diretores** possuem direitos diferentes de outros empregados. Em atividade exercida em cargo de confiança não é necessário ter controle de jornada ou cumprir determinada carga horária.

Há **duas modalidades** de contratação de diretores, podem ser **estatutários** ou **empregados**.

A principal diferença entre as duas modalidades, é que o **diretor estatutário** não responde a outros funcionários, tem amplos **poderes de gestão**, tem **autonomia** para firmar contratos e **participa de decisões estratégicas** da empresa.

Os diretores estatutários são eleitos em assembleia pelo Conselho de Administração ou nomeados pelos sócios, sua remuneração é efetivada por meio do pró-labore, com valor fixado pelos donos do negócio e exercem cargo de confiança.

Já os **diretores empregados** estão submetidos às **condições estabelecidas na CLT**, mantem vínculo empregatício e sua remuneração é realizada por meio de salário.

Os **sócios** são divididos quanto a sua responsabilidade por créditos trabalhistas, são eles, os sócios atuantes e os sócios retirantes.

Os **sócios atuantes**, são aqueles que ainda **integram** o quadro societário da empresa, atuando com a integração do capital social, administração, participação de assembleias e demais atividades inerentes à sua responsabilidade e função. A responsabilidade dos sócios será sempre subsidiária.

Os **sócios retirantes** são formados pelos sócios que não pertencem ao quadro societário da empresa, são os **ex-sócios**. Respondem **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio e até dois anos depois de averbada a modificação no contrato.

9) Mãe Social

Tem regimento próprio, a **Lei nº 7.644/87** dispõe sobre a regulamentação da atividade de mãe social. À luz do **art. 2º**, considera-se mãe social, para efeito desta lei, aquela que, dedicando-se à **assistência ao menor abandonado**, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares.

As instituições sem finalidade lucrativa, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado, e que funcionem pelo sistema de casas-lares, utilizarão mães sociais visando a propiciar ao menor as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social.

De acordo com a Lei 7.644/87, são atribuições da mãe social:

São atribuições da mãe social
→ propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados;
→ administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes;
→ dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados.
Obs.: A mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-lar que lhe for destinada.

Consoante o **art. 5º da Lei nº 7.644/87**, as mães sociais têm direito a: anotação em CTPS; remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo; repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas; apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções; 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas; benefícios e serviços previdenciários, gratificação de natal (13º salário) e FGTS.

10) Aprendizagem

À luz do **art. 428 da CLT**, o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de **14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos**, inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Para a validade do contrato de aprendizagem, é necessária anotação na CTPS, matrícula e frequência na escola, caso ainda não tenha concluído o ensino médio. Terá direito ao salário mínimo, salvo condição mais favorável e o contrato não poderá ser superior a dois anos, salvo ser portador de deficiência.

11) Empregador

Empregador é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que, assumindo **os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação. O **art. 2º da CLT** assim conceitua empregador:

Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Importante ressaltar que para ser empregador, não é necessário ser somente uma empresa, o empregador pode ser pessoa física. O **§ 1º do art. 2º** menciona que:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

11.1) Características

São características de Empregador a **despersonalização** e **assumir os riscos** do empreendimento. Na despersonalização, diferente do empregado, o qual o serviço deve ser prestado de forma pessoal e insubstituível, o empregador poderá ser substituído, a qualquer momento, sem prejuízo da relação de emprego existente.

A ordem jus trabalhista impõe à exclusiva responsabilidade do empregador, o ônus decorrente de sua atividade empresarial, ou seja, **o empregador assume todos os riscos da atividade econômica**, não podendo repassar ao empregado eventuais prejuízos advindos desta atividade.

11.1.2) Poderes do Empregador no Contrato de Trabalho

O **poder diretivo do empregador**, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento consiste em:

Faculdade atribuída ao empregador de dirigir o modo como a atividade do empregado é exercida em decorrência do contrato de trabalho e no âmbito da atividade empresarial.

Se divide em **três prerrogativas fundamentais**: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

O poder diretivo, abrange a prerrogativa do empregador de **dirigir a atividade empresarial**, organizando de acordo com os fatores de produção, visando o objetivo fundamental da empresa e assumindo os riscos inerentes à atividade empresarial.

A organização da empresa abrange o aspecto econômico e social. O principal aspecto do poder diretivo é dar ordens e organizar as atividades dos empregados.

O **poder regulamentar do empregador**, segundo Maurício Godinho Delgado em seu Curso de direito do trabalho. P. 592, assim é definido:

“(...)o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à **fixação de regras gerais** a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”.

Um exemplo disso, são os contratos individuais de trabalho firmados entre empregador e empregado. O poder regulamentar possui o condão de produzir cláusulas contratuais, aplicáveis ao contrato individual de trabalho firmado entre as partes, a fim de regulamentar a atividade laboral prestada.

Importante ressaltar que o empregador não poderá fixar cláusulas de trabalho contrárias ao disposto na legislação brasileira e aos princípios da dignidade da pessoa humana, dos bons costumes, da segurança e do bem-estar.

O **poder fiscalizatório do empregador**, também chamado de poder de controle, garante ao empregador, nas relações trabalhistas, o **direito de fiscalizar as atividades** dos seus empregados. Essa fiscalização pode ser através de câmeras de vídeo, cartão ponto, ou, em alguns casos determinados, fazer revista.

O **poder disciplinar do empregador** decorre do poder diretivo, facultando ao empregador aplicar **punições ao empregado** quando este descumprir o contrato de forma a abalar a relação existente entre eles. As punições podem ser: repreensão, advertência, suspensão do contrato de trabalho ou demissão por justa causa.

Não existem, na legislação vigente, critérios claros quando aos limites ao empregador nas relações contratuais trabalhistas, o que rege e impõe limites ao poder do empregador são os princípios norteadores e gerias do regime jurídico.

12) Grupo Econômico por Subordinação e Coordenação

À luz da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu **art. 2º §§ 2º e 3º**, define grupo econômico como sendo:

2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Existem duas formas de grupo econômico:

a) Grupo econômico por subordinação

Também conhecido como grupo econômico vertical, neste caso, o grupo é formado na hipótese de **existência de hierarquia** entre as empresas, ou seja, quando uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra.

b) Grupo econômico por coordenação

Também chamado de grupo econômico horizontal e ocorre sempre que houver existência de **interesse integrado**, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta de todas as empresas, mesmo que autônomas e independentes entre si. Todas serão solidariamente responsáveis pelo adimplemento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho celebrado pelo empregado com qualquer delas.

13) Sucessão de Empresas e Empregadores

Conforme visto anteriormente, a atividade do empregador poderá ser substituída ao longo da relação empregatícia, **sem que isso provoque a ruptura** ou mesmo **descaracterização** do vínculo trabalhista.

Consiste na alteração subjetiva do contrato de trabalho, em que a titularidade do negócio é transferida de um titular para outro, transmitindo também os créditos e dívidas trabalhistas entre sucedido e sucessor.

Está regulada pelos **art. 10 e 10-A, 448 e 448-A da CLT**:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

Haverá **responsabilização solidária** entre a empresa sucedida e a sucessora, quando verificada que a sucessão se deu com intuito **fraudatório**, objetivando levar os direitos trabalhistas ou em casos que, mesmo não configurada a má-fé, a empresa sucessora não possua saúde financeira para arcar com os créditos trabalhistas dos pactos laborais anteriormente mantidos com a sucedida.

14) Consórcio de Empregadores

É a **união** de dois ou mais empregadores para a contratação de empregados, cuja mão de obra será compartilhada entre aqueles, na medida de suas necessidades. Ainda não há previsão expressa na CLT.

Objetiva a possibilitar a **divisão dos encargos patronais** entre os membros do consórcio, preservando todos os direitos dos trabalhadores, inclusive previdenciários, por meio de um contrato de trabalho em período integral e de duração indeterminada, como medida de equacionamento dos interesses das categorias profissionais e econômicas.

A objetivo deste consórcio, é **evitar os riscos**, mediante rateio de custos, reduzir a rotatividade da mão de obra, garantindo aos prestadores dos serviços, seus direitos previdenciários e trabalhistas.

Já existe na legislação o consorcio de empregadores rurais. Há possibilidade de formação de consórcio apenas por pessoas físicas. Este projeto de Lei encontra-se em tramitação perante a Câmara dos Deputados.

15) Responsabilização Solidária e Subsidiária

A **responsabilidade solidária**, estabelece que a dívida poderá ser cobrada das duas partes. Quando as duas empresas envolvidas no polo passivo da ação trabalhista irão responder igualmente pelos débitos, de forma igualitária. Assim determina o **art. 264 do Código Civil**.

Art. 264. Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.

A responsabilização solidária vai ocorrer nos casos de grupo econômico ou terceirização **ilícita**.

A **responsabilidade é subsidiária** quando uma empresa é responsável de forma secundária pela dívida de um funcionário, no entanto, somente poderá ser acionada, quando o devedor principal não pagar.



Súmula 331 do TST: **I** - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário. **II** - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional. **III** - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. **IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. **V** - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. **VI** - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral

A responsabilidade subsidiária ocorre nos casos de **sócio retirante, terceirização lícita e ente público**.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Contrato individual de trabalho; conceito, classificação, espécies, características e efeitos; alteração do contrato de trabalho; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi; suspensão e interrupção do contrato de trabalho; caracterização e distinção.

2) Morfologia

A morfologia do contrato de emprego é o estudo dos **elementos componentes** da figura jurídica contratual. Será formado por elementos essenciais, naturais e acidentais.

A relação empregatícia existe quando há a reunião dos elementos fáticos-jurídicos, quais sejam, prestação de serviço de pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

No contrato de trabalho as partes são livres para estipular as cláusulas do contrato, desde que respeitem as normas de proteção mínima do trabalhador. Em regra, o contrato de trabalho pode ser realizado de maneira informal, podendo ser celebrado de forma verbal ou tácita. É bilateral, gerando direitos e obrigações de ambas as partes.

Após a análise da presença de todos os elementos jurídicos formais, que são os elementos essenciais, naturais e acidentais, nasce a relação empregatícia. A relação de emprego se torna completa, apenas quando estão reunidos todos estes elementos.

3) Conceito de Contrato de Trabalho

O conceito de **contrato de emprego**, é o acordo tácito ou expresso, firmado entre contratante e contratado, mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas, com base nas regras previstas na legislação trabalhista.

No direito do trabalho, o contrato de emprego é um contrato de adesão, no qual a vontade do empregado fica prejudicado, tendo em vista que prevalece apenas a vontade do empregador.

4) Classificação

A classificação do contrato de emprego está prevista no **art. 443 da CLT**:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

→ O **contrato tácito** é a simples prestação contínua de serviços pelo empregado, sem a oposição do empregador, muito embora o contrato e respectivas cláusulas **não tenham sido expressamente** acordados.

→ O **contrato expresso** é aquele que foi acordado de forma clara, precisa, em que todas as cláusulas e condições do pacto laboral foram **previamente acordadas**, pode ser verbal ou escrito.

→ O **contrato escrito** pode ser a simples assinatura em CTPS ou um pacto específico, contendo todas as informações do contrato e assinado entre ambas as partes.

→ O **contrato verbal** também é permitido em função da informalidade ser uma característica do contrato de trabalho.

→ O **contrato por prazo indeterminado**, em regra, todos os contratos serão por tempo indeterminado, atendendo-se assim, o princípio da continuidade da relação de emprego, ou seja, não tem prazo para terminar.

→ O **contrato por prazo determinado**, também denominado de contrato a termo, só será válido, se seguir os requisitos dos **§§ 1º e 2º do art. 443 da CLT**:

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

No contrato a termo, as partes já sabem, desde o início, o fim exato ou aproximado do contrato, como acontece nos contratos de safra, por exemplo. Os requisitos para validade desta modalidade de contrato são o contrato de experiência, ou as atividades empresariais de caráter transitório ou ainda, de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

As regras atinentes ao contrato por prazo determinado, estão previstas nos **arts. 445, 451, 452, 479, 480 § 1º, 481 da CLT e súmula 244, item III, do TST**:

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.



Súmula 331 do TST: III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

→ O **contrato intermitente**, está previsto no **art. 452 – A da CLT** e deve ser celebrado por escrito, conter especificamente o valor da hora de trabalho e o empregador convocará o empregado por

qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com pelo menos três dias de antecedência. De acordo com o **§ 3º do art. 443 da CLT**:

Art. 443 (...) **§ 3º** Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

4) Elementos essenciais, naturais e acidentais

→ Os **elementos essenciais** são aqueles **indispensáveis** à formação do contrato, sendo que sua essência pode levar a nulidade do contrato. São eles: a capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular e a manifestação de vontade.

→ **Elementos naturais** são aqueles que **sempre estão presentes** nos contratos, mesmo que não sejam imprescindíveis. Um exemplo desse elemento, é a cláusula que remete à jornada de trabalho, há trabalhos incompatíveis com controle de jornada, como os trabalhos externos ou cargos de confiança.

→ **Elementos acidentais** são aqueles que **eventualmente** estão presentes no contrato de emprego e quando aparecem, alteram significativamente o pacto contratual, os mais relevantes são o pacto e o termo.

5) Modalidades de Contratos de Emprego

As modalidades de contrato de trabalho são divididas em **contrato a termo, contrato de experiência, temporário, obra certa** e **artista profissional**.

5.1) Espécies de Contrato a Termo

a) Contrato de experiência

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 872) comenta que

A contratação por experiência dá oportunidade aos contratantes de se avaliarem mutuamente (experimentação mútua), em plena atividade laboral, não dependendo apenas de “frias informações curriculares”.

O empregado não está obrigado a aceitar a contratação, ainda que aprovado na experiência, pois pode, por exemplo, ter encontrado emprego melhor.

O **prazo máximo** para a duração do contrato de experiência é de **90 dias** (**art. 445, parágrafo único da CLT**). O contrato pode ser prorrogado por apenas uma vez (**art. 451, CLT**), desde que respeitado o prazo máximo de 90 dias.

b) Contrato por obra ou serviço

O objeto deste contrato é a execução de um serviço **especificado** (serviço certo) ou a “realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada” (obra certa). A **Lei nº 2.959/56**, em seu **art. 1º**, dispõe sobre essa modalidade de contrato.

Art. 1º No contrato individual de trabalho por obra certa, as inscrições na carteira profissional do empregado serão feitas pelo construtor, desse modo constituído em empregador, desde que exerça a atividade em caráter permanente.

Neste tipo de contrato, o trabalhador deverá estar **vinculado** a uma **atividade específica** dentro de uma obra, ou à própria construção de uma obra, e não a “serviços” ou “obras” em geral. A duração máxima do contrato é de dois anos.

c) Contrato por prazo determinado para aumento do número de empregados

Está regulamentado pela **Lei 9.601/98**, determina sobre o trabalho por tempo determinado para empresas que precisem de um **aumento significativo** do número de empregados. Assim determina o **art. 1º**:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o [art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT](#), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

A duração máxima do contrato, para cada empregado, é de **02 (dois) anos**, desde que respeite a vigência total máxima, podendo ser prorrogado mais de uma vez.

O seu **art. 3º** traz limites para o número de empregados contratados, em função da quantidade de trabalhadores existentes:

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

d) Contrato de trabalho temporário urbano

Está regulamentado pela **Lei nº 6.019/74**, que dispõe sobre o trabalho temporário nas Empresas Urbanas, assim é definido pelo **art. 2º**, como sendo:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

e) Contrato de trabalho temporário rural

Está regido pela **Lei nº 5.889/73**, regulamentada pelo Decreto nº 73.626/74 e subsidiariamente, pela CLT. O **art. 14-A da Lei nº 5.889/73**, permite e regula a contratação de trabalhador rural por prazo determinado:

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por **pequeno prazo** para o exercício de atividades de natureza **temporária**.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e:

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do [art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#).

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa.

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Importante ressaltar que o prazo máximo de vigência do contrato temporário rural é de 2 (dois) meses a cada período de 1 (um) ano. São assegurados ao trabalhador temporário todos os direitos trabalhistas devidos ao trabalhador rural permanente.

f) Contrato de Artista Profissional

O exercício da profissão de artista encontra-se regulamentado pela Lei. 6.533 de 24 de maio de 1978 e pelo Decreto 82.385 de 05 de outubro de 1978. O **art. 2º, I da Lei 6.533/78** define artista profissional:

I - Artista, o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública;

O **art. 3º** da referida Lei aplica-se à pessoa física ou jurídica que tiverem a seu serviço os profissionais definidos **no artigo 2º**, para realização de **espetáculos, programas, produções** ou **mensagens publicitárias**.

Estão abrangidos por esta lei os técnicos em espetáculos de diversões, o profissional que mesmo em caráter auxiliar, participa individualmente ou em grupo de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.

Para ser abrangido por essa Lei e ser considerado artista, é necessário a apresentação dos requisitos do **art. 7º da Lei 6.533/78**:

Art 7º - Para registro do Artista ou do Técnico em Espetáculos de Diversões, é necessário a apresentação de:

I - diploma de curso superior de Diretor de Teatro, Coreógrafo, Professor de Arte Dramática, ou outros cursos semelhantes, reconhecidos na forma da Lei; ou

II - diploma ou certificado correspondentes às habilitações profissionais de 2º Grau de Ator, Contrarregra, Cenotécnico, Sonoplasta, ou outras semelhantes, reconhecidas na forma da Lei; ou

III - atestado de capacitação profissional fornecido pelo Sindicato representativo das categorias profissionais e, subsidiariamente, pela Federação respectiva.

5.2) Contratação de Pessoa Jurídica - Pejotização

O termo Pejotização surge da denominação Pessoa Jurídica. Neste caso, a **relação** é através de **duas pessoas jurídicas**, ao invés de empresa e empregado. Muitas empresas recorrem a essa alternativa como uma forma de reduzir custos e encargos trabalhistas.

Muito embora algumas linhas doutrinárias considerem a Pejotização como crime, ela nada mais é que a contratação de uma pessoa jurídica para desempenhar uma atividade, fazendo com que o contratado assuma os riscos do negócio, mediante remuneração desses serviços, a terceirização é uma forma de Pejotização.

No entanto, se for utilizada por empregadores como uma forma de burlar as leis, então, neste caso será considerado crime. Isso ocorre quando os empregadores percebem que as atividades desenvolvidas são incompatíveis com a Pejotização e, para terceirizar a responsabilidade do risco da atividade, "obrigam" a contratação do MEI (Microempresário Individual).

Muito embora a contratação seja entre duas Pessoas Jurídicas, o serviço será prestado e realizado diretamente por uma pessoa, que não será tratado da mesma forma que um funcionário CLT.

Em que pese a pejotização e a terceirização possam ser vistas como formas de contratação parecidas, elas não possuem muitos pontos em comum. A terceirização, conforme já explicado no tópico 15, é uma contratação entre empresas, onde uma empresa denominada "tomadora" terceiriza uma atividade, para a empresa "prestadora", assumindo os riscos desta atividade. A empresa terceirizada contrata funcionários celetistas para fazer o serviço contratado, assumindo, assim, as obrigações trabalhistas inerentes ao serviço prestado.

Na pejotização, também pode ocorrer a contratação de uma Microempresa Individual (MEI) para que se trabalhe como autônomo, prestando serviços sobre a sua própria responsabilidade, com base em metas pré-estabelecidas em contrato realizado. Neste caso, o trabalhador não receberá verbas trabalhistas, apenas a contraprestação pelos serviços prestados.

5.3) Diferença entre Contratos de Trabalho e Locação de Serviços

A **locação de serviços** abrange, necessariamente, prestações laborais autônomas, ao passo que o **contrato empregatício** abrange, necessariamente, prestações laborais subordinadas.

A locação de serviços pode ser pactuada sem pessoalidade no que tange à figura do prestador laboral, não cumprindo assim, o art. 3º da CLT, será exercida da forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício. Há uma obrigação de fazer como objeto do contrato, que se resume numa prestação lícita, não vedada pela lei e pelos bons costumes, pode ser material ou imaterial. O trabalho pode ser braçal, material ou intelectual.

5.4) Empreitada

O contrato de empreitada é uma modalidade de fornecimento de serviço na qual uma pessoa (empreiteira) compromete-se a **executar determinada obra** para outra pessoa. Nessa relação, o contratante e o contratado podem ser pessoa física, empresários individuais ou pessoas jurídicas.

Neste tipo de contrato, a remuneração a ser recebida pelo empreiteiro em contrapartida pela realização da obra será previamente definida, assim como a parte responsável pelo fornecimento dos materiais e dos equipamentos necessários à sua execução e o prazo em que a obra será concluída.

5.5) Representação Comercial

A representação comercial será regulamentada pela **Lei nº 4.886/65** e está definida em seu **art. 1º**:

Art. 1º exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

A grande característica do **representante comercial** é não possuir contrato de trabalho, não ser submetido à CLT nem as leis trabalhistas, não possuir nenhum direito trabalhista. Em contrapartida, não possui horário de trabalho, não deve receber ordens e poderá representar várias empresas ao mesmo tempo.

5.6) Mandato

É uma unidade geradora de atribuições. Existem dois tipos, o mandato administrativo e o mandato político.

O **mandato político** está disciplinado na Constituição Federal, compondo um regime especial, em que tem responsabilidade própria, prevista na ordem constitucional. Deriva de eleição direta pelo povo, constituindo uma investidura cívica. O detentor do mandato político não titulariza cargo, nem emprego, nem função pública típica, pois exerce função estatal com base no próprio mandato.

O **mandato administrativo** segue as regras previstas pelo Direito Administrativo. Decorre de eleição administrativa, em que os votantes são definidos pelo respectivo diploma normativo administrativo, sendo realizada pelo próprio órgão administrativo.

5.7) Sociedade

Representa um agrupamento de pessoas, com um objetivo comum, a **realização de atividade econômica de forma profissional e organizada**. Sua finalidade é obtenção de lucro. Existem diversos tipos de sociedade:

- Sociedade Simples;
- Sociedade Limitada;
- Sociedade Limitada Unipessoal;
- Sociedade Anônima;
- Sociedade em Nome Coletivo;
- Sociedade em Comandita Simples;
- Sociedade Comandita por Ações;
- Sociedade em Conta de Participação;
- Sociedade de Advogados;
- Sociedade Cooperativa.

Para a formação de uma sociedade, faz-se o contrato social, que irá definir a existência da sociedade, a quota (parcela) de cada sócio, nome da pessoa jurídica, integrantes da sociedade, local em que a empresa reside e a atividade do negócio.

5.8) Parceria – Lei 13.352/16

A parceria representa um **agrupamento de pessoas** que tem **interesse** em realizar um **negócio** que necessite de **parceiros comerciais ou empresariais**, sendo importante, a criação de um contrato de parceria para documentar os planos de uma empresa ou sociedade.

Assim, o contrato de parceria indica regras e esclarece quais obrigações as duas partes envolvidas no contrato devem cumprir. Esse tipo de contrato, não obriga as pessoas envolvidas a formarem uma sociedade, tampouco garante caráter vitalício às cláusulas.

A **Lei 13.352/16**, dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem atividade de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e demais pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

De acordo com o **§ 8º da Lei 13.352/16**, o contrato de parceria será **firmado** entre as partes, mediante ato escrito e **homologado** pelo **sindicato** da categoria profissional ou órgão competente do Ministério do Trabalho e emprego, a inexistência deste contrato, poderá configurar vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão parceiro e o profissional parceiro (**art. 1-C, I, Lei 13.352/16**).

O profissional parceiro **não poderá exercer funções diferentes** das descritas no contrato de parceria (**art. 1-C Lei 13.352/16**) e não poderá assumir responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão parceiro de ordem contábil, fiscal, trabalhista, previdenciários incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio (**art. 1, §6 Lei 13.352/16**).

O **§ 10 do art. 1º da Lei 13.352/16** estabelece as cláusulas obrigatórias do contrato de parceria.

§ 10. São cláusulas obrigatórias do contrato de parceria, de que trata esta Lei, as que estabeleçam:

I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;

II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;

III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;

IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;

V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;

VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;

VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias.

6) Pré-Contratações

O pré-contrato **antecede a formalização do contrato de trabalho** em si e tem por finalidade garantir que o trabalhador aprovado em processo seletivo se compromete a assumir a função e, ao mesmo tempo, o empregador se comprometa em admiti-lo.

É comum nos casos que a empresa não está em condições de disponibilizar a vaga imediatamente ou o trabalhador aprovado ainda não se desligou de seu emprego. A **intenção** é garantir que ambas as partes, **cumprindo** com o dever que se **obrigou, viabilize** a futura **contratação**.

Assim, não existirá um vínculo de emprego entre si, mas haverá obrigação de compromisso a cada um. Desta forma, importante informar que eventual descumprimento não obrigará a formalização do contrato de trabalho, mas responsabilizará a parte que descumpriu a ressarcir os prejuízos causados à outra parte.

Embora ainda não exista formalmente um vínculo de emprego, passou a existir a perspectiva de contratação, assim, o contrato prévio de expectativas, direitos e deveres que cada parte se responsabilizará pelos prejuízos que eventualmente dê causa à outra parte.

Doutrinas e jurisprudências dominantes convergem no entendimento de que as demandas acerca da responsabilidade pré-contratual são de competência da Justiça do Trabalho e devem ser por elas dirimidas, isso porque, o dano na fase pré-contratual não decorre da violação do contrato de trabalho, na medida em que este ainda não se aperfeiçoou, mas da ofensa a um dever de conduta.

7) Trabalho Ilícito

O trabalho é caracterizado como **ilícito**, quando o próprio **objeto** do **contrato** de **trabalho é ilícito**. Um exemplo deste trabalho, é da pessoa que trabalha vendendo entorpecentes. Esse tipo de trabalho afronta o ordenamento jurídico ou a própria lei civil ou penal. Em se tratando de algo semelhante, existe orientação jurisprudencial neste sentido:

OJ. Nº 199, SBDI-1. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

8) Trabalho Proibido

O trabalho é **proibido** quando está em **desacordo** com as **normas** de **proteção trabalhista**. Alguém trabalha desrespeitando as normas que protegem o empregado na relação jus trabalhista. Um exemplo é o trabalho realizado por menores de 18 anos em condições insalubres, perigosas ou em trabalho noturno.

Qualquer contrato de trabalho que envolva **objeto ilícito** é eivado de nulidade, assim, **não** existe o reconhecimento de produção de nenhum tipo de efeito jurídico na esfera trabalhista. No trabalho proibido há proteção jurídica do contrato de trabalho e gera efeitos jurídicos na esfera trabalhista.

9) Efeitos da Declaração de Nulidade

A declaração de nulidade **implica a invalidação** do **ato** ou **negócio**, gerando, no plano jurídico, a não produção dos efeitos em razão da inobservância de requisitos necessários à sua formação, como por exemplo, o menor de idade trabalhando em alguma atividade noturna.

A nulidade do contrato de trabalho pode ser absoluta, hipótese em que vai atingir o ato por inteiro, ou a nulidade do contrato de trabalho pode ser relativa, que é a hipótese em que irá atingir apenas parte do ato, possibilitando a manutenção da validade e vigência do restante.

Ir-se-á declarar a nulidade nos trabalhos proibidos, nos casos em que se verificar defeitos contratuais irremediáveis. Nas hipóteses de trabalho proibido, o trabalho será nulo de pleno direito. Importante salientar que a pessoa objeto do contrato, irá receber todos os direitos trabalhistas até o momento da decretação da nulidade.

A aplicabilidade parcial da teoria trabalhista das nulidades, se aplica em uma situação específica:



Súmula nº 363, do TST: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. (nova redação) - Res. [121/2003](#), DJ 19, 20 e 21.11.2003

Assim, o TST não garante ao trabalhador todos os direitos trabalhistas do período anterior à invalidação, mas também não remove do empregado todos seus direitos.

10) Fraudes na Relação de Emprego

Segundo definido pelo doutrinador Ronaldo Lima dos Santos em seu livro *Fraudes nas Relações de Trabalho: morfologia e transcendência*, p. 165:

O Direito do Trabalho constitui um instrumento de desmercantilização do trabalho; visa a tutelar a pessoa humana do trabalhador, com a garantia de direitos fundamentais sociais e a limitação da autonomia da vontade nas relações de trabalho. A fraude nas relações de trabalho tem como **objetivo obstar a imputação das normas trabalhistas à relação material de emprego, por meio da concessão de uma roupagem jurídica diversa a esta, enquadrando-a numa das figuras da lei civil ou comercial ou numa relação especial de trabalho**. Ela se verifica objetivamente pela presença material dos requisitos da relação de emprego, independentemente da vontade das partes, sendo diversos os modos pelos quais se processa.

10.1) Terceirização Lícita e Ilícita

A terceirização lícita exige a **ausência** de **pessoalidade** e de **subordinação**, pois, a empresa contratante (tomadora) contrata os serviços e não a pessoa. Caso fique demonstrada a subordinação ou pessoalidade existente, a terceirização será ilegal e consequentemente declarado vínculo direto entre contratante e terceirizado. Além disso, a reforma trabalhista trouxe novo requisito para a terceirização: **capacidade econômica** da empresa prestadora de serviços compatível com a sua execução.

11) Formas de Alteração Contratual

11.1) Alteração Unilateral

A doutrina e a jurisprudência admitem que o empregador, efetue, unilateralmente, em certos casos, pequenas modificações do contrato de trabalho, desde que não venham alterar **significativamente** o pacto laboral, nem importe em prejuízos ao empregado. É denominado pela doutrina como *jus variandi*.

 São exemplos do *jus variandi* a alteração em função do empregado, o horário de trabalho, o local de prestação de serviços, entre outras modificações que não causem prejuízos ao empregado.

No caso de empregado de confiança, por determinação do empregador, poderá retornar a prestar seu labor no posto que anteriormente ocupava antes do exercício do cargo de confiança.

É permitido que o empregador, unilateralmente, transfira o empregado do turno noturno ao turno diurno, uma vez que o trabalho noturno é mais desgastante ao empregado, mesmo que isso implique a perda de adicional noturno ao empregado.



Súmula 265, TST: A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

11.2) Alteração Bilateral

Só é lícita a alteração das condições do contrato de trabalho, por **mútuo consentimento**, desde que para benefício do empregado. É nula qualquer alteração lesiva no contrato de trabalho.

Observando-se princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao trabalhador, não admite a alteração do liame empregatício, que acarrete ao empregado prejuízos diretos ou indiretos, mesmo que o trabalhador concorde com a modificação do contrato de emprego.

12) Transferência do Local de Trabalho

A regra para **transferência definitiva** do empregado, de uma localidade para outra é que haja o **consentimento** do obreiro, conforme se depreende da análise do **caput art. 469 da CLT**. Os §§ 1º, 49

2º e 3º do art. 469 da CLT estipulam exceções em que o obreiro pode ser transferido de uma localidade para a outra de forma unilateral pelo empregador.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Não é considerado transferência se não acarretar a mudança de domicílio do empregado, mesmo que trabalhe em município diferente.

Os empregados que exerçam cargo de confiança ou que tenham nos seus contratos condição implícita de transferência em razão do cargo que ocupa, como os trabalhadores de circos que laboram em feiras, ou explícita, como os aeronautas ou vendedor viajante, sem que haja a real necessidade de serviço, podem ser transferidos.



Súmula 43, TST: Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

Quando houver extinção do local de trabalho, ou seja, quando o local de trabalho do empregado for fechado, será considerada lícita a transferência.

A transferência provisória irá depender da real necessidade do serviço e que o trabalho não possa ser executado por outro empregado na localidade.

O empregado que for transferido **provisoriamente**, terá direito a um **adicional de 25% no salário**, sendo respectivo adicional mantido, apenas enquanto durar essa situação ou no caso da transferência se tornar definitiva, o obreiro irá perder o adicional.

13) Remoção

A remoção acontece com os servidores públicos. É uma forma de **deslocamento do servidor público dentro do mesmo quadro pessoal em que está vinculado**, ou seja, trata-se de uma alteração do local de trabalho.

O servidor poderá solicitar sua remoção a qualquer momento, com as devidas justificativas e caberá a administração pública, responder se aprova ou não, também com as justificativas da decisão.

Este procedimento está legislado através da **Lei nº 8.112/90**, que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos e prevê expressamente em seu **art. 36** as possibilidades de remoção.

14) Reversão

A reversão configura **o retorno do empregado à função primitiva**, uma vez que este estava investido de determinada função, em caráter provisório, sem a intenção de punir, sendo, portanto, válida e lícita. Ocorre nos casos de cargo de confiança. Está regulamentado pelo **art. 468 da CLT**.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

15) Promoção e Rebaixamento

Promover um funcionário é fazer com que ele **avance hierarquicamente** na empresa, ou seja, movimentá-lo para um cargo superior com maiores responsabilidades e aumento de salário. Com a promoção de cargo, é necessário fazer a alteração da função e da remuneração no contrato de trabalho e na CTPS do colaborador.

Ao contrário da promoção o **rebaixamento** é a **diminuição de cargo** ou **função do funcionário**. Existem situações em que o rebaixamento é válido, por exemplo, quando o cargo em questão é de confiança, e com uma possível mudança de direção, os chefes envolvidos são remanejados na empresa para assumir outras funções.

Para que ocorra a promoção e o rebaixamento, é necessário um consentimento mútuo, ou seja, não pode ser uma decisão unilateral.

16) Alteração do Horário de Trabalho

O empregador pode modificar a jornada de trabalho do empregado de acordo com a necessidade e setor de atuação da empresa, desde que o trabalhador concorde com a alteração, ou seja aprovado por convenção ou acordo coletivo, conforme dispõe o **art. 468 da CLT**.

A alteração de horário de trabalho só poderá ser realizada se **comprovada a real necessidade** da empresa, seja em reduzir custos ou outros fatores econômicos.

17) Redução de Remuneração

Existe a possibilidade de redução salarial, tendo por base a **MP 1.045/2021**, na hipótese do **§ 2º**, como medida emergencial para a manutenção de emprego e renda, seguindo os parâmetros do **art. 7º da CLT**:

Art. 2º . Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II

- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

A redução salarial poderá ser feita por acordo individual ou via sindicato.

Também poderá ocorrer nos casos dos funcionários que trabalhavam em horário noturno e foram transferidos para o horário diurno. E, a redução salarial com o rebaixamento do funcionário que exerça cargo ou função de confiança.

FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Formas de rescisão do contrato de trabalho.

2) Interrupção

A **interrupção** do contrato de trabalho decorre de fatos inerentes à prestação de serviço, o trabalhador fica livre temporariamente de suas obrigações, como as férias, descanso semanal remunerado, feriados e o afastamento do empregado por doença até o 15º dia. Na interrupção o empregado fica sem trabalhar, mas recebe o pagamento do salário. Neste caso, o tempo de serviço é computado para todos os efeitos. Algumas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho estão previstas **no art. 473 da CLT**.

3) Suspensão

A **suspensão** do contrato de trabalho é uma paralisação dos serviços prestados pelo empregado ao empregador, ocorre quando ocorre a falta injustificada, período de greve, entre outros. O empregado não recebe pelo tempo inativo e tal período não conta como tempo de serviço. Há exceções como o acidente e doença de trabalho a partir do 16º dia e o serviço militar. São exemplos de suspensão **os arts. 472 e 467 da CLT**.

Durante a suspensão e a interrupção o empregador não poderá demitir o empregado sem justa causa, salvo em caso de extinção da empresa ou motivo de força maior.



Importante

No caso de **serviço militar** temos três situações:

→ O cumprimento das exigências do Serviço Militar, consoante o art. 473, VI da CLT, combinado com o **art. 65, alínea “c”, da Lei do Serviço Militar** para apresentação anual do reservista é uma situação de interrupção do contrato de trabalho.

→ A prestação do serviço militar obrigatório mencionada no **art. 472 da CLT e arts. 16 e 60 da Lei do Serviço Militar** será caso de suspensão do contrato de trabalho.

→ Na situação em que o empregado é incorporado ao serviço militar por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra, o empregado poderá optar entre:

- a)** receber as “gratificações regulamentares” das Forças Armadas – suspensão
- b)** receber a remuneração pelo empregador no padrão de 2/3 – interrupção.

4) Cessação do Contrato de Emprego

A cessação do contrato de emprego consiste no fim do contrato. É a extinção do vínculo trabalhista com o empregado, finalizando a obrigação entre as partes. Essa rescisão pode ser por vontade do empregador ou do empregado, com ou sem justa causa, uni ou bilateralmente e ainda, quando há decurso do prazo determinado no contrato. Está regulamentada pelos **artigos 477, 482, 483, 484, 484-A e 487 da CLT**.

4.1) Classificação

A **resilição** do contrato é o mesmo que a extinção do contrato de trabalho, extinção do acordo que havia entre as partes. O **distrato** serve para desfazer ou anular um acordo anteriormente estabelecido entre as partes.

Resolução e Rescisão é o termo utilizado quando o contrato é encerrado pelo descumprimento das obrigações assumidas, também chamado de quebra contratual, é o mesmo que distrato, no direito do trabalho, neste caso teremos a demissão por justa causa ou a rescisão indireta do contrato de trabalho.

5) Hipóteses

São hipóteses da rescisão do contrato de trabalho:

a) Pedido de demissão

O pedido de demissão acontece quando o **empregado decide** se **desligar** da empresa. Neste tipo de rescisão de contrato, o colaborador perde direito ao seguro desemprego, aviso prévio e multa do FGTS e não poderá movimentar sua conta do FGTS.

b) Demissão sem justa causa

A demissão sem justa causa ocorre quando a **empresa não possui nenhum motivo aparente para quebrar o vínculo empregatício**. Ao ser demitido sem justa causa o colaborador terá direito a benefícios como 40% de multa sobre o saldo do FGTS, seguro desemprego e aviso prévio.

c) Rescisão por justa causa

A rescisão do contrato de trabalho por justa causa é um tipo de **demissão decorrente de uma conduta grave do empregado para com a empresa que atua**, pode acontecer nos casos descritos no **art. 482 da CLT**.

O funcionário demitido por justa causa perde alguns direitos, como a indenização de 40% sobre o FGTS, o direito ao aviso prévio, 13º salário proporcional e seguro desemprego.

d) Rescisão indireta do contrato de trabalho

A rescisão indireta do contrato de trabalho é caracterizada pela **solicitação da demissão por parte do colaborador** e se difere do pedido de demissão pois é realizada quando o **empregador não cumpre a lei** ou o **acordo firmado** no momento da contratação. O empregado poderá pedir a rescisão indireta nos motivos elencados no **art. 483 da CLT**.

Ao identificar alguma situação em que ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, o colaborador terá que avisar a empresa por meio de seu advogado, para não configurar abandono de emprego e assim, dar início a uma ação trabalhista.

Após o parecer favorável do tribunal, o colaborador é definitivamente desligado da organização e terá direito de receber os seguintes valores: 13º salário proporcional, aviso prévio de acordo com a legislação, férias vencidas, proporcionais e 1/3 de acréscimo, liberação do saque do FGTS e acréscimo de 40%, liberação dos documentos para solicitação do seguro-desemprego, saldo do salário proporcional aos dias trabalhados desde o último pagamento.

e) Rescisão do contrato bilateralmente, por vontade das partes

Também chamado de **demissão por acordo trabalhista**, ocorre quando o empregador e o empregado aceitam a rescisão contratual.

A decisão da rescisão deve levar em conta a bilateralidade do término do contrato de trabalho, ou seja, as duas partes, empregado e empregador desejam por fim a uma relação trabalhista, assim, a rescisão irá seguir os preceitos do **art. 484 e 484 -A da CLT**.

6) Requisitos para a Rescisão do Contrato

Para a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado ou do empregador, precisam ser seguidos os seguintes requisitos:

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Quando as **duas partes concordarem** em rescindir o contrato de trabalho, podendo o empregado e o empregador chegar a um acordo, o que se denomina distrato, ambas as partes vão decidir a forma e as consequências da extinção contratual. Neste caso, o colaborador poderá movimentar 80% do FGTS e receberá a metade, ou seja, 20% sobre o fundo de garantia.

7) Extinção da Empresa

No caso da extinção da empresa, teremos a seguinte hipótese:

a) Extinção da empresa

Caso ocorra a extinção normal da empresa por não poder funcionar, o empregado terá direito à verba rescisória, por ter sido dispensado sem justificativa.

Caso a extinção ocorra por decisão do governo, conhecido como *factum principis*, as verbas rescisórias serão pagas pelo poder público.

No caso de falência da empresa, por responsabilidade da própria empresa, o empregado terá direito a todas as verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

No caso de falência da empresa por motivo de força de maior, o empregado terá direito a metade do valor da indenização a que tiver direito.

b) Rescisão do Contrato de trabalho por tempo determinado

Extinção por decurso de prazo de contrato por tempo determinado – uma vez atingido o tempo especificado no contrato, o empregado terá direito a férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e sacar os depósitos do FGTS.

Se a rescisão do contrato por tempo determinado ocorrer antes do término do prazo por falta grave do funcionário, só receberá os salários devidos no período.

Se a rescisão do contrato por tempo determinado ocorrer antes do término do prazo sem motivo legítimo, o funcionário terá direito a receber: indenização; décimo terceiro proporcional, FGTS + 40% e férias proporcionais.

Caso a rescisão do contrato por tempo determinado ocorrer antes do término por vontade do empregado, o trabalhador deverá indenizar o empregador, no valor correspondente ao que seria devido se a rescisão tivesse sido motivada por vontade do empregador.

8) Aposentadoria

Aposentadoria é o **benefício** concedido pela Previdência Social ao trabalhador segurado que **preencher** os **requisitos** legais para recebê-la, podendo ser aposentadoria por idade, por invalidez, tempo de contribuição e aposentadoria especial.

A legislação permite que aposentados por tempo de serviço ou idade trabalhem. Na aposentadoria por invalidez, a pessoa passa a ser considerada inapta para a realização de atividade laboral.

Aposentados especiais podem trabalhar de carteira assinada desde que não seja em funções que coloquem em risco sua saúde, ou seja, profissões insalubres ou perigosas.

9) Morte

a) Morte do empregado – o falecimento do empregado culminará na extinção do contrato de trabalho, sendo assim, alguns de seus direitos trabalhistas serão transferidos para seus herdeiros, passando estes a receber FGTS, férias proporcionais e 13º salário proporcional.

b) Morte do empregador – se houver a troca de titularidade da empresa, isso não significa que o contrato de trabalho do funcionário seja rescindido imediatamente.

O empregado poderá decidir em rescindir o contrato, neste caso, não será obrigatório avisar o empregador com antecedência, e o empregador não é obrigado a lhe pagar os 40% do valor do FGTS, por se tratar de rescisão sem ônus para ambas as partes, neste caso, os funcionários terão o direito de retirar os depósitos relativos ao FGTS.

No caso de as atividades comerciais cessarem devido ao falecimento do empregador, será paga ao empregado a indenização que deveria ser paga em caso de demissão sem justa causa.

10) Força Maior

Força maior é todo **acontecimento inevitável**, em relação à **vontade** do **empregador**. Podemos usar como exemplo a pandemia da COVID - 19. O **art. 501 da CLT** legisla a respeito do tema:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

No caso de falência da empresa por motivo de força de maior, o empregado terá direito a metade do valor da indenização a que tiver direito, conforme já explicado no tópico anterior.

11) Factum Principis

Factum Principis é ato de império decorrente da autoridade governante, ou seja, o **ato realizado** pelo **Estado** de forma **legítima** que vir a causar **impactos** nas atividades das empresas. Podemos usar como exemplo, o lockdown em que foi imposto pelo Estado o fechamento de empresas e postos comerciais para evitar a propagação do coronavírus - COVID 19.

O direito do trabalho, em seu **art. 486 da CLT** prevê que qualquer ato do Estado que venha a afetar a atividade da empresa, como promulgação de lei que impeça o funcionamento, que acabe com determinada situação ou qualquer cenário semelhante, o torna responsável pelo pagamento da indenização decorrente das demissões que ocorrerão:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Caso a extinção ocorra por decisão do governo, conhecido como factum principis, as verbas rescisórias serão pagas pelo poder público, conforme explicado no tópico anterior.

12) Dispensa Individual, Plúrima e Coletiva

O **art. 477 – A da CLT** assim discorre a respeito da dispensa individual, plúrima e coletiva:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

a) Dispensa individual é a dispensa que ocorre entre o **empregador** e um **empregado**, que pode ocorrer por diversos motivos, com ou sem justa causa.

b) Dispensa plúrima se dá quando ocorre, ao mesmo tempo, uma série de **despedidas singulares**, por motivo relativo à conduta individualizada de cada um dos empregados dispensados.

c) Dispensa coletiva, também chamada de dispensa coletiva, se caracteriza pela **dispensa**, ao mesmo tempo, de vários **empregados** de determinada empresa tendo por base uma causa comum, neste caso, não é feita a contratação de novos colaboradores para substituir os funcionários desligados.

13) Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada

O plano de demissão voluntária ou incentivada, também conhecido como PDV ou PDI, é um tipo de **desligamento** feito por meio de um **acordo** entre o **funcionário** e a **empresa**, que inclui um pacote de benefícios para a saída do trabalhador, de acordo com o **art. 477 – B da CLT**, dispõe sobre a quitação plena e irrevogável de todos os direitos recorrentes da relação empregatícia.

É comumente adotado por organizações que precisam reduzir custos ou reestruturar o quadro de colaboradores. O empregado que adere ao PDV ou PDI recebe, além das verbas rescisórias devidas em caso de dispensa sem justa causa, valores extras de modo a tornar mais atraente para o empregado a ruptura contratual.

14) Obrigações Decorrentes da Cessação do Contrato de Emprego

No caso de **rescisão** de contrato por **tempo determinado**, esse contrato tem sua duração limitada no tempo, subordina seus efeitos ao advento de um termo final ou ao implemento de uma condição resolutiva, que, uma vez verificados, o contrato expira, independente de aviso prévio e de indenizações. O empregado terá direito a férias proporcionais e 13º proporcional, e ao levantamento dos depósitos do FGTS.

No caso da **rescisão** do contrato por **tempo indeterminado**, pode ser realizado por comum acordo ou por uma das partes. A cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador dar-se-á por demissão sem justa causa quando o empregador toma decisão de pôr fim na relação de emprego. Neste caso, o empregador deverá pagar ao empregado aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3, saldo de salários, saque do FGTS e indenização de 40% do FGTS depositado na conta do colaborador, e direito ao seguro desemprego conforme determinado pela CLT.

Importante mencionar que, conforme o **art. 9º da Lei 7.238/84**, o empregado **dispensado sem justa causa** antes de 30 (trinta) dias da data base, terá direito a indenização adicional a um mês de salário.

Por fim, segundo determinado pelo **art. 477 da CLT**, na **extinção** do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias.

15) Aviso Prévio

É a comunicação, por escrito, em que uma das **partes** da relação trabalhista, **informa** a outra parte sobre o **rompimento** do contrato de trabalho **sem justo motivo**. É ato unilateral. É exclusivo dos contratos por tempo indeterminado.

A parte que tiver interesse em rescindir o contrato de trabalho avisa a outra o seu desejo de encerrar a relação de emprego. O aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço.

No caso do empregador que dispensa o empregado, a empresa é obrigada a manter o contrato de trabalho por 30 (trinta) dias, mais o período proporcional. O funcionário demitido pode até ser dispensado de cumprir o aviso prévio, mas recebe o salário daquele mês mais o período proporcional.

No caso do empregado pedir a demissão, ele deve cumprir um aviso prévio de 30 (trinta) dias no cargo. O empregador pode dispensá-lo dessa obrigação e aceitar a rescisão assim que recebe o pedido de demissão, neste caso, o empregado não precisa trabalhar no aviso prévio e, por isso, não recebe por este mês.

Existem duas **hipóteses** de **aviso prévio**:

O **aviso prévio indenizado** ocorre quando o período é pago, mas não trabalhado. No caso de dispensa sem justa causa, o patrão pode simplesmente liberar o empregado do cumprimento de mais 30 (trinta) dias de trabalho, mas continua obrigado a indenizar o empregado pelo aviso prévio.

O **aviso prévio trabalhado** ocorre quando o patrão exige que o empregado cumpra suas funções nesse período, independentemente de quem tomou a iniciativa da rescisão. O salário correspondente desse mês é pago normalmente.

No caso do aviso prévio trabalhado, o funcionário que foi demitido poderá optar em cumprir o aviso prévio em todos os dias normais de trabalho, com redução de duas horas diárias ou ser dispensado

deste cumprimento na última semana, isso ocorre para dar um tempo de o empregado procurar um novo emprego. Caso o empregado consiga um novo emprego durante o período do aviso prévio, ele será dispensado de seu cumprimento.

O aviso prévio proporcional foi criado com a publicação da **Lei 12.506/2011**, para quem não tem um ano completo de contrato, fica garantido os 30 (trinta) dias de aviso prévio. Para quem tem um ano completo ou mais, além desses 30 (trinta) dias, há mais 3 (três) dias de salário para cada ano completo trabalhado, limitado a 20 (vinte) anos, o que soma no máximo mais 60 (sessenta) dias de indenização, o que somaria o máximo de 90 (noventa) dias de aviso prévio.

O pagamento do aviso prévio proporcional é obrigação só do empregador que manda o empregado embora sem justa causa. O empregado que pede demissão não paga nem recebe o aviso proporcional, neste caso, ele paga apenas os 30 (trinta) dias.

16) Multa dos arts. 477 e 467 da CLT

A multa prevista no **art. 467 da CLT** é devida quando o empregador **não realiza** o pagamento das verbas rescisórias incontroversas à data do comparecimento à justiça do Trabalho.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento".

A multa prevista no **art. 477, §8º da CLT**, deve ser aplicada no caso de pagamento **intempestivo** das **parcelas devidas** na rescisão, ou seja, após dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

17) Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

O termo "quitação trabalhista" é uma **declaração assinada** pelo **empregador** e seu **colaborador**, por meio dele, ambas as partes reconhecem que no período de um ano todas as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho foram devidamente pagas.

Nele devem ser registradas todas as verbas que foram efetivamente pagas, como 13º salário, comissões, gratificações, insalubridade, pagamento de férias, adicional de periculosidade, adicional

de insalubridade, discriminação das horas extras, vale refeição/alimentação, entre outras verbas decorrentes do contrato de trabalho. Está previsto no **art. 507-B da CLT**.

18) Lei n. 7.238/84

A **Lei nº 7.238/84** dispõe sobre a manutenção da correção automática dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC.

Art 1º - O valor monetário dos salários será corrigido semestralmente, de acordo com Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, variando o fator de aplicação na forma desta Lei.

Art 2º - A correção efetuar-se-á segundo a diversidade das faixas salariais e cumulativamente, observados os seguintes critérios:

I - até 3 (três) vezes o valor do salário mínimo, multiplicando-se o salário ajustado por um fator correspondente a 1.0 (uma unidade) da variação semestral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC;

II - acima de 3 (três) salários mínimos aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 0,8 (oito décimos).

§ 1º - Para os fins deste artigo, o Poder Executivo publicará, mensalmente, a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, ocorrido nos seis meses anteriores.

§ 2º - O Poder Executivo colocará à disposição da Justiça do Trabalho e das entidades sindicais os elementos básicos utilizados para a fixação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC.

Art 3º - A correção de valores monetários dos salários, na forma do artigo anterior, independe de negociação coletiva e poderá ser reclamada, individualmente, pelos empregados.

§ 1º - Para a correção a ser feita no mês, será utilizada a variação a que se refere o § 1º do art. 2º desta Lei, publicada no mês anterior.

§ 2º - Será facultado aos Sindicatos, independente da outorga de poderes dos integrantes da respectiva categoria profissional, apresentar reclamação na qualidade de substituto processual de seus associados, com o objetivo de assegurar a percepção dos valores salariais corrigidos na forma do artigo anterior.

Art 4º - A contagem de tempo para fins de correção salarial será feita a partir da data-base da categoria profissional.

§ 1º - Entende-se por data-base, para fins desta Lei, a data de início de vigência de acordo ou convenção coletiva, ou sentença normativa.

§ 2º - Os empregados que não estejam incluídos numa das hipóteses do parágrafo anterior terão como data-base a data do seu último aumento ou reajustamento de salário, ou, na falta desta, a data de início de vigência de seu contrato de trabalho.

Art 5º - O salário do empregado admitido após a correção salarial da categoria será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da admissão.

Parágrafo único A regra deste artigo não se aplica às empresas que adotem quadro de pessoal organizado em carreira, no qual a correção incida sobre os respectivos níveis ou classes de salários.

Art 6º A correção do valor monetário dos salários dos empregados que trabalham em regime de horário parcial será calculada proporcionalmente à correção de seu salário por hora de trabalho.

§ 1º - Para o cálculo da correção do salarial por hora de trabalho, aplicar-se-á o disposto no art. 2º desta Lei, substituindo-se o salário do trabalhador pelo seu salário por hora de trabalho e o salário mínimo pelo salário mínimo-hora.

Art 7º - A correção monetária a que se referem os arts. 1º e 2º desta Lei não se estende as remunerações variáveis, percebidas com base em comissões percentuais pré-ajustadas, aplicando-se, porém, à parte fixa do salário misto percebido pelo empregado assim remunerado.

Art 8º - A correção dos valores monetários dos salários de trabalhadores avulsos, negociados para grupos de trabalhadores, diretamente, pelas suas entidades sindicais, será efetuada de acordo com o disposto no art. 2º desta Lei.

Parágrafo único. No caso de trabalhadores avulsos, cuja remuneração seja disciplinada pelo Conselho Nacional de Política Salarial - CNPS, a data-base será de sua última revisão salarial.

Art 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Art 10 - Ficam mantidas as datas-bases das categorias profissionais, para efeito de negociações coletivas com finalidade de obtenção de aumentos de salários e de estabelecimento de cláusulas que regulem condições especiais de trabalho.

Parágrafo único - Os aumentos coletivos de salários serão reajustados por um ano, não podendo ocorrer revisão a esse título, antes de vencido aquele prazo.

Art 11 - Mediante convenção, acordo coletivo ou sentença normativa, fica ainda facultado complementar a correção de salário que se refere o inciso II do art. 2º desta Lei até o limite de 100% (cem por cento).

§ 1º - Poderão ser estabelecidos percentuais diferentes para os empregados, segundo os níveis de remuneração.

§ 2º - A convenção coletiva poderá fixar níveis diversos para a correção e o aumento dos salários, em empresas de diferentes portes, sempre que razões de caráter econômico justificarem essa diversificação, ou excluir as empresas que comprovarem sua incapacidade econômica para suportar esse aumento.

§ 3º - Será facultado à empresa não excluída do campo de incidência do aumento determinado na forma deste artigo, comprovar, na ação de cumprimento, sua incapacidade econômica, para efeito de sua exclusão ou colocação em nível compatível com suas possibilidades.

Art 12 - Parcela suplementar poderá ser negociada entre empregados e empregadores, por ocasião da data-base, com fundamento no acréscimo de produtividade da categoria, parcela

essa que terá por limite superior, fixado pelo Poder Executivo, a variação do produto interno bruto - PIB, real per capita.

Art 13 - As empresas não poderão repassar para os preços de seus produtos ou serviços a parcela suplementar de aumento salarial de que trata o artigo anterior, sob pena de:

I - suspensão temporária de concessão de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras oficiais;

II - revisão de concessão de incentivos fiscais e de tratamentos tributários especiais.

Art 14 - Garantida a correção automática prevista no art. 2º desta Lei, as empresas públicas, as sociedades de economia mista, as fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público, as entidades governamentais cujo regime de remuneração do pessoal não obedeça integralmente ao disposto na Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e legislação complementar, as empresas privadas subvencionadas pelo Poder Público, as concessionárias de serviços públicos federais e demais empresas sob controle direto ou indireto do Poder Público somente poderão celebrar contratos coletivos de trabalho, de natureza econômica, ou conceder aumentos coletivos de salários, nos termos das Resoluções do Conselho Nacional de Política Salarial - CNPS.

§ 1º - As disposições deste artigo aplicam-se aos trabalhadores avulsos, cuja remuneração seja disciplinada pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 2º - Quando se tratar de trabalhadores avulsos da orla marítima subordinados à Superintendência Nacional da Marinha Mercante - SUNAMAM, compete a esta rever os salários, inclusive taxas de produção.

§ 3º - A inobservância das disposições deste artigo, por parte de dirigentes de entidades sujeitas à jurisdição do Tribunal de Contas da União, poderá, a critério da referida Corte, ser considerada ato irregular de gestão e acarretar, para os infratores, inabilitação temporária para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança nos órgãos ou entidades da administração direta ou indireta e nas fundações sob supervisão ministerial.

§ 4º - Na hipótese de dissídio coletivo que envolva entidade referida no caput deste artigo, quando couber e sob pena de inépcia, a petição inicial será acompanhada de parecer do Conselho Nacional de Política Salarial - CNPS, relativo à possibilidade, ou não, de acolhimento, sob aspectos econômico e financeiro da proposta de acordo.

§ 5º - O parecer a que se refere o parágrafo anterior deverá ser substituído pela prova documental de que, tendo sido solicitado há mais de 30 (trinta) dias, não foi proferido pelo Conselho Nacional de Política Salarial - CNPS.

Art 15 - As categorias cuja data-base tenha ocorrido nos últimos três meses anteriores a vigência desta Lei, será facultada a negociação de que trata o art. 11 quando da próxima correção automática semestral de salários, para vigor no semestre subsequente.

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Duração do trabalho: Jornada de trabalho. Registro e controle do horário de trabalho. Períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação. Descanso semanal remunerado. Trabalho noturno e trabalho extraordinário. Sistema de compensação de horas.

2) Duração da jornada de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu **art. 58**, determina que a duração normal da jornada de trabalho para funcionários da rede privada não deve exceder 08 (oito) horas diárias. Ainda, a Constituição Federal complementa e determina que a soma das horas de cada semana não pode ultrapassar 44 horas, existem exceções conforme veremos nos próximos tópicos.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

3) Fundamentos e Objetivos

Os fundamentos da limitação da jornada de trabalho são:

- Fundamento de ordem fisiológica: proteção a saúde do trabalhador;
- Fundamento de ordem econômica: maior produtividade e aprimoramento ao trabalho executado pelo trabalhador.

As normas sobre a duração do trabalho têm por finalidade estabelecer **limite temporal** ao trabalho executado pelo empregado em favor do empregador, visando a proteção da saúde e integridade física do trabalhador.

4) Espécies de jornada de trabalho

4.1) Jornada de trabalho

Considera-se a **jornada de trabalho** o tempo efetivamente trabalhado e o tempo a disposição do empregador.

O **tempo efetivamente trabalhado** é aquele em que o empregado está efetivamente realizando a sua tarefa. Só é remunerável o período em que o empregado prestou sua atividade.

O **tempo a disposição do empregador** é aquele em que o empregado está à disposição do empregador, guardando ou executando tarefas ou ordens, assim, mesmo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando o período pode ser computado como jornada. Neste caso, o empregado é remunerado por estar nas dependências jurídicas do empregador, previsto no **art. 4º da CLT**:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.



Momento da Jurisprudência

Súmula 118, TST. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Súmula 429, TST. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da **CLT**, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

4.2) Trabalho Extraordinário

O trabalho extraordinário é aquele realizado fora do horário normal de trabalho, também conhecido como horas extras, sobre jornada ou horas extraordinárias é o lapso temporal em que o empregado permanece laborando após a sua jornada padrão (jornada normal). O art. 59 da CLT dispõe sobre o tema:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

4.3) Trabalho Noturno

O trabalho noturno urbano é o trabalho desenvolvido entre às 22h de um dia até às 5h do dia seguinte. Já o trabalho noturno rural é o trabalho executado entre às 21h de um dia até às 5h do dia seguinte na lavoura e entre às 20h de um dia até às 04h do dia seguinte na pecuária. O trabalho noturno urbano está disciplinado pelo **art. 73 da CLT**.

5) Acordo de Prorrogação

O acordo de prorrogação de horas de trabalho é **específico** para realização de **horas extras**. A jornada prevista em contrato de trabalho pode ser acrescida de até 2 (duas) horas extras, em **caráter excepcional**, desde que não ultrapasse o limite legal de 10 (dez) horas de trabalho por dia.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

6) Compensação de Horas de Trabalho

A compensação de horas de trabalho corresponde em **acrescer** a jornada de **determinados dias** em função de outro **suprimido**, sem que essas horas configurem como horas extras. Normalmente, a compensação de horas tem como objetivo a redução ou supressão do trabalho aos sábados ou dias antecedem ou sucedem feriados.

Segundo a CLT, a compensação de horas exige acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho. Já a Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, estabelece que a compensação de horas deve ser realizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim define o **art. 59 §§ 2º, 3º, 5º e 6º da CLT**.

7) Ponto por Exceção

O ponto por exceção surgiu para que as empresas pudessem **regularizar** as práticas de **ajustes de pontos** em casos incluídos. Assim, essa modalidade surgiu a partir da Lei de Liberdade Econômica em 2019. Nessa modalidade, o colaborador não é obrigado a fazer o apontamento de horas todos os dias. Desta forma, ele só irá registrar os horários que excedem a sua jornada ou os casos

involuntários como: ausências, afastamentos, atrasos, licenças, atestados ou horas extras. Assim está definido no **art. 74, § 4º, da Lei 13.874/19**:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

8) Banco de Horas

A prática do banco de horas é computar o saldo de horas não trabalhadas em razão da diminuição da demanda, mantendo-se os postos de trabalho, para posterior compensação com o aumento da duração do trabalho. A legislação trabalhista incluiu **os parágrafos §2º e 5º do art. 59 da CLT** nos seguintes termos:

Art. 59 (...) **§ 2º** Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Essa prática é adotada pela grande maioria das empresas, para impedir a dispensa de empregados, quando da diminuição sazonal do volume de trabalho e abrande todas as áreas e atividades.

9) Tempo à disposição

O tempo à disposição é aquele que o empregado **permanece** nas **dependências** do estabelecimento por imposição do patrão ou se existir de fato o trabalho. Está regulamentado pelo **art. 4º da CLT**.

Não serão considerados tempo à disposição do empregador, todas as hipóteses **art. 4º, § 2º** e **art. 58 § 2º da CLT**:

Art. 4º § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

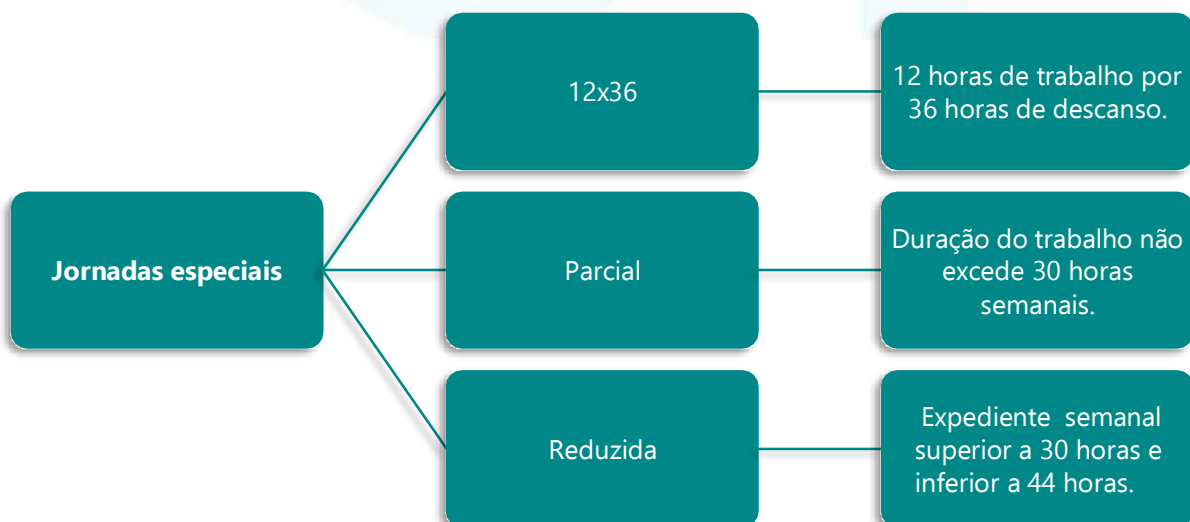
Art. 58 (...) **§ 2º** O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

10) Empregados Excluídos do Limite de Jornada

São excluídos do controle de jornada os gerentes, assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial, os empregados que exercem atividade externa e os empregados em teletrabalho, que estão disciplinados pelos **incisos I, II e III do art. 62 da CLT**.

11) Jornadas Especiais

Existem três modalidades de jornada especial de trabalho:



Na jornada 12x36, o trabalhador **trabalha 12 (doze)** horas seguidas em um dia e tem **36 (trinta e seis)** horas de **descanso** no outro. Quem trabalha nessa modalidade, trabalha em média, 15 (quinze) dias por mês, ou seja, cerca de 180 (cento e oitenta) dias no ano.

Essa jornada é permitida apenas em alguns setores específicos, como de saúde, segurança, indústria e serviços, em que é necessário garantir atendimento ou operação ininterrupta. Para o trabalhador exercer essa jornada, é necessário acordo entre o empregador e o trabalhador ou seu sindicato. O **art. 59 – A da CLT** assim determina:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Na jornada de trabalho parcial, o trabalhador tem uma carga horária entre **26 e 30 horas** semanais. Assim regulamenta o **art. 58 – A da CLT**.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

O empregado que trabalha em jornada parcial, também terá direito, a cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, a 30 dias de férias, de acordo com o **art. 130 da CLT**.

A jornada reduzida é a jornada realizada **acima** de **30 horas** semanais e **abaixo** de **44 horas** semanais. É uma opção encontrada pelas empresas que buscam economia, tendo em vista que em contrapartida da redução do tempo de trabalho há uma diminuição salarial.

Existe a possibilidade de contratar o funcionário diretamente para exercer a jornada reduzida, desta forma, o funcionário receberá salário compatível com as horas trabalhadas, podendo ser inferior ao salário mínimo.

12) Modalidade de Jornada

12.1) Trabalho em turno ininterrupto de revezamento

Essa modalidade de trabalho é utilizada em empresas que adotam um modelo de funcionamento de 24h contínuas, e assim, precisa ter funcionários atuando todo tempo durante este período. Esse modelo de trabalho é o turno ininterrupto de revezamento, em que o trabalho precisa ser constante por um período de horas determinadas e em que se tenha troca de colaboradores por meio de escalas para que não haja conturbação entre as partes.

Essa modalidade de trabalho deve durar 06 horas diárias e 36 horas semanais, com intervalos de apenas 15 minutos de refeição e descanso. Assim dispõe o **art. 7º, XIV da CF**.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

12.2) Trabalho em escala

O trabalho em escala pode ser definido como a **distribuição das horas trabalhadas pelos dias da semana**, assim como a determinação das folgas dos empregados. A empresa poderá definir a escala que seja mais vantajosa. Os tipos de escala existentes são:



As escalas vão funcionar conforme as necessidades do negócio, definindo os dias e os períodos que os colaboradores precisam trabalhar para que a empresa continue funcionando. A escala de trabalho determina os dias que o colaborador vai comparecer na empresa para prestar seus serviços.

12.3) Em regime de tempo parcial

O regime de tempo parcial é um modelo de contrato de trabalho no qual **o trabalhador tem uma carga horária de 26 a 30 horas semanais**, desta forma os empregadores conseguem contratar colaboradores para suprir demandas que nem sempre necessitam de profissionais em período integral para serem realizadas.

12.4) Trabalho intermitente

O trabalho intermitente é a **prestação de serviços não continuada**, ou seja, de forma esporádica. A contratação do profissional não precisa atender uma carga horária mínima. Neste tipo de trabalho, o empregador precisa avisar o empregado da necessidade do comparecimento na empresa, com pelo menos 72 horas de antecedência, e o empregado não é obrigado a aceitar. O salário e os benefícios são pagos, apenas quando há efetiva prestação de serviço.

O trabalhador intermitente faz parte do quadro de funcionários da empresa e tem os mesmos direitos que os demais. Precisa ter registro em carteira, salário, férias, FGTS e os demais benefícios.

13) Trabalho em domicílio e teletrabalho

Tanto o trabalho em domicílio quanto o teletrabalho, são trabalhos à distância, o que diferencia um do outro, é que o teletrabalho exige a utilização de recursos eletrônicos de informática e de comunicação, e o trabalho em domicílio, normalmente são executadas tarefas manuais. Está regulamentado pelos **arts. 6º, 75-A ao 75-F e 83 da CLT**.

Importante ressaltar que o trabalhador em domicílio ou em teletrabalho tem os mesmos direitos de trabalhador normal, como férias de 30 dias, FGTS e INSS, horas extras, entre outras.

14) Repouso

No Direito do Trabalho, considera-se repouso, o lapso temporal regular, remunerado ou não, situado intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode interromper a sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de descansar.

15) Intervalo Intra jornada

O intervalo intra jornada são as **pausas** que ocorrem **dentro da jornada diária de trabalho**. Está regulamentado pelo **art. 71 da CLT**.

O **art. 611-A, III da CLT** prevê a possibilidade de redução do intervalo intra jornada, para o empregado urbano, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos.

Para o empregado rural, o art. 5º do Decreto 73.626/1974 assegurou um intervalo intrajornada para repouso e alimentação, em relação às jornadas superiores a seis horas, de no mínimo uma hora, não sendo computado o intervalo na duração da jornada.



Importante

Jornada de trabalho até 4 (quatro) horas: sem direito a intervalo intrajornada.

Jornada de trabalho de 4 (quatro) a 6 (seis) horas: direito a intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos.

Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas.

16) Intervalo Interjornada

O intervalo interjornada é a **pausa** concedida ao empregado urbano e rural entre o **final de uma jornada diária** de trabalho e o **início** de nova jornada no dia seguinte, para descanso do trabalhador. O **art. 66 da CLT** assegura um intervalo interjornada de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas.

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Nos termos da **súmula 110 do TST**, no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, com prejuízo do intervalo para descanso entrejornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. Importante ressaltar que o TST editou a **OJ 355, da SDI-I**, estabelecendo que as horas que forem subtraídas do intervalo interjornada serão pagas como horas extras.



Momento da Jurisprudência

Súmula nº 110 do TST: No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

OJ nº 355 do SBDI-1 – TST: INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. [ART. 66 DA CLT](#), APLICAÇÃO ANALÓGICA DO [§ 4º DO ART. 71 DA CLT](#) (DJ 14.03.2008). O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no [art. 66 da CLT](#) acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no [§ 4º do art. 71 da CLT](#) e na [Súmula nº 110](#) do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

16) Intervalos Especiais

Existem alguns empregados que possuem direito a intervalos intrajornadas especiais, devido à peculiaridade do trabalho que desempenham. Estão previstos nos **arts. 72, 253, 298, 396 da CLT**.

Esse regime é especial para mulheres que tenham filhos de até seis meses, e poderá ser estendido para homens em casos especiais.

17) Repouso Semanal Remunerado e Feriados

Todos os empregados, urbanos e rurais, tem direito a descanso semanal remunerado de **vinte e quatro horas consecutivas**, preferencialmente aos domingos e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a os **art. 1º ne 2º da Lei 605/49, arts. 67 a 70 da CLT e art. 7º, XV da Constituição Federal**.

FÉRIAS

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Férias, direito, duração, concessão, época das férias, remuneração e abono de férias.

2) Férias

2.1) Conceito e Regras

As férias são o período de **descanso** garantido por lei aos funcionários de uma empresa. A legislação trabalhista prevê que a cada 1 (um) ano de trabalho completo, o colaborador tem o direito de tirar 30 (trinta) dias de descanso de seu trabalho (**art. 142, CLT**).

Caso o empregado tenha faltas injustificadas, serão **descontados** dos seus dias de férias. A partir da 5ª falta, para cada grupo de 09 (nove) dias de falta, perdem-se 6 (seis) dias de férias. O empregado que faltar mais de 32 dias, **deixará** de adquirir o direito a férias naquele determinado período aquisitivo.



Importante

As férias poderão ser **usufruídas** em até **três períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

7.2) Abono Pecuniário

Abono pecuniário é a prática conhecida de “vender as férias”, consiste na **ação de troca** de alguns dias do período de férias por uma contraprestação em dinheiro, o empregado poderá vender até 1/3 (um terço) dos dias de férias que tem direito.

Por se diferenciar do salário, o abono pecuniário não será pago junto a ele, mas sim, até no máximo 2 (dois) dias antes do começo das férias dos funcionários. Todos os trabalhadores em regime celetista têm direito ao abono pecuniário. Está regulamentado pelos **arts. 143 a 145 da CLT**.

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre os empregados, e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de 20 (vinte) dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho e da previdência social.

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento com indicação do início e do termo das férias.

7.3) Férias Individuais e Coletivas

As férias individuais são obrigatórias e devem ser concedidas anualmente, após o período de trabalho de 12 meses, sem prejuízo de sua remuneração.

As férias coletivas **não são obrigatórias** e são concedidas a todos os empregados de uma empresa ou determinados estabelecimentos ou setores. Podem ser fracionadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

Para a concessão de **férias coletivas**, o empregador deve comunicar ao Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, conforme expresso no **art. 139 da CLT**:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Nos casos em que as férias coletivas ultrapassarem o período de direito do empregado, os dias excedentes deverão ser considerados “licença remunerada”, que deve ser incluída normalmente em folha de pagamento, sendo proibido qualquer redução salarial.



Importante

O empregado menor de 18 (dezoito) anos e o maior de 50 (cinquenta) anos devem **cumprir** as férias de **uma** só **vez**. No caso em que as férias coletivas forem inferiores ao direito desses empregados, a empresa deverá deixá-los gozar integralmente seu direito de férias, retornando após os demais empregados, ou, caso não seja possível, considerar como licença remunerada o período das férias coletivas, concedendo-lhes férias individuais posteriormente.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Salário e remuneração: Conceito e distinções. Composição do salário. Modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário. 13º salário; equiparação salarial. Princípio da igualdade de salário. Desvio de função.

2) Conceito e Distinções

Remuneração é a somatória das contraprestações recebidas habitualmente pelo exercício do trabalho. A remuneração inclui o salário e as gorjetas. Está definido pelo **art. 457 da CLT**:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

O salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado em **razão** da **contraprestação** dos serviços prestados, seja em **dinheiro** ou em **utilidades** (alimentação, habitação, transporte, etc). Está regulamentado pelo art. 457, § 1º da CLT:

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

3) Gorjetas

Gorjeta é a **importância espontaneamente dada** pelo cliente ao empregado e o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.



Súmula 354, TST: GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. (Mantida) - Res. 121 /2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração **não poderá** ser fixada exclusivamente à base de gorjetas, haja vista que a gorjeta é paga por terceiros e não pelo empregador.

4) Características

O salário pode ser caracterizado das seguintes maneiras:

Caráter alimentar: objetiva o salário a prover o alimento do trabalhador e de sua família.

Comutatividade: consiste numa equivalência simbólica entre o serviço prestado e o valor pago.

Sinalagmático: as partes se obrigam a prestações recíprocas e antagônicas, ou seja, o trabalhador tem a obrigação de prestar serviços e o direito a receber salário pelos serviços prestados.

Caráter forfetário: deriva da alteridade, uma vez tendo sido executado o trabalho, o salário será sempre devido, não correndo o empregado, os riscos do empreendimento.

Duração ou continuidade do salário: o contrato de trabalho é de débito permanente ou de trato sucessivo, em que direitos e obrigações se renovam a cada período. Após cada mês trabalhado, nasce para o obreiro o direito de receber salário pelos serviços prestados.

Pós-numerário: o salário somente é devido após a prestação de serviço.

Irredutibilidade salarial: em regra, o salário do trabalhador é irredutível. Salvo nos casos previstos no **art. 7º, VI**, da Constituição Federal, de forma temporária, quando houver Acordo ou Convenção Coletiva.

Possibilidade da natureza composta do salário: o salário não precisa ser pago exclusivamente em dinheiro, podendo ser pago em pecúnia e parcialmente em utilidades.

Determinação heterônoma: o Estado intervém para fixar o mínimo de salário que pode ser contratado entre as partes, de acordo com o art. 7º, inciso IV da Constituição Federal.

5) Classificação

Os salários são classificados como salário básico, salário in natura, sobressalário ou salário complessivo. Estudaremos melhor o tema a seguir.

5.1) Composição de Salário

O salário é composto pelas comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Conforme determinado pelo **§ 1º do art. 457 da CLT**:

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

O salário é dividido entre salário bruto e salário líquido.

O **salário bruto** é o salário registrado em carteira, sendo o ganho total do empregado, sem levar em conta os descontos, todos os benefícios são declarados em Imposto de Renda.

O **salário líquido** é o valor que a pessoa de fato recebe, em pecúnia, levando-se em conta os descontos realizados, como o INSS, FGTS, vale transporte, entre outros.

5.2) Modalidades de Salário

Há três critérios que determinam as modalidades de salário: o tempo dispendido pelo trabalhador, o resultado obtido neste trabalho e a combinação entre tempo e resultado do trabalho prestado.

a) Salário por Unidade de Tempo

Na modalidade de salário por unidade de tempo, o parâmetro utilizado para o cálculo da contraprestação salarial é o tempo de duração do trabalho e/ou de disponibilidade do trabalhador. O núcleo central desta modalidade é o dimensionamento exclusivamente temporal, sem considerar os aspectos quantitativos e qualitativos da ação laboral (produção) para a definição do valor de salário.

b) Salário por Unidade de Obra

Nesta modalidade o parâmetro é a produção alcançada pelo empregado. O salário é calculado em função da quantidade de unidades produzidas ou através de porcentagens e comissões.

c) Salário tarefa

O salário tarefa é a combinação das modalidades anteriores. O valor do salário é o resultado da combinação entre a produção em função do tempo. Não é admitido em nenhuma das hipóteses o pagamento de salário inferior ao salário mínimo.

6) Adicionais

Os principais adicionais previstos na legislação trabalhista são: adicional noturno, hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, transferência e penosidade.

O **adicional noturno**, conforme visto anteriormente, é o acréscimo de 20% da hora trabalhada para os colaboradores que realizem serviço urbano das 22h às 05h e rural das 21h às 05h (lavoura) / 20h às 04h (pecuária).

Hora extra é todo período que o trabalhador labora além de sua jornada.

Adicional de insalubridade é o benefício pago ao trabalhador que está exposto a um ambiente laboral potencialmente nocivo em pequeno (10%), médio (20%) ou máximo (40%) grau.

Adicional de periculosidade é o benefício de 30% de adicional ao salário, pago ao colaborador que exerce função perigosa.

Adicional de transferência é um reajuste na remuneração paga ao empregado que precisa trabalhar em localidade diferente da contratada, que acarrete mudança de domicílio temporária.

Adicional de penosidade é o adicional pago ao profissional que realiza atividades que exigem maior grau de sacrifício ou ocasiona algum tipo de sofrimento, tanto físico quanto mental.

7) Gratificações

As gratificações são **bonificações financeiras** (prêmios) como forma de reconhecimento e agradecimento pelo bom desempenho do profissional ou pelo tempo de "casa". Esses benefícios podem ser ajustados entre as partes ou obrigatórias (prevista em lei, como é o caso da gratificação natalina, que nada mais é que o 13º salário). Está definido pelo **art. 457, § 4º da CLT**:

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A Súmula 372 do TST diz que o empregado que receber a gratificação de função por dez anos ou mais, esse benefício será incorporado ao seu salário.



Súmula 372, TST: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES **I** - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. **II** - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

8) Comissões

Comissão é um **percentual** recebido pelo empregado, normalmente, sobre as **vendas** que efetuou naquele mês ou as metas que conseguiu alcançar na sua atividade. As comissões pagas pelo empregador integram o salário do empregado para todos os efeitos legais, e não podem ser pagas “por fora” do contracheque.

9) 13º Salário

Décimo terceiro salário, também chamado de gratificação natalina, é uma **gratificação** salarial paga por lei no mês de **dezembro** de cada ano trabalhado a todo trabalhador que atua com carteira assinada. É um benefício trabalhista que pode ser feito em parcela única ou parcelado. Está regulamentada pela **Lei nº 4.749/65**.

Essa gratificação assegura que a cada mês trabalhado, o trabalhador tem direito ao recebimento extra correspondente a **1/12 do seu salário** no ano correspondente. Qualquer pessoa que tenha trabalhado por 15 (quinze) dias ou mais durante o ano tem direito a receber uma gratificação proporcional ao período trabalhado.

Aposentados, pensionistas, pessoas que recebem auxílio-doença, auxílio-acidente ou auxílio reclusão tem direito ao recebimento da gratificação. Não estão incluídos nessa gratificação as pessoas que recebem o Benefício de Prestação Continuada previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (BPC LOAS).

O décimo terceiro pode ser pago à vista, até o dia 20 de dezembro, ou em até duas parcelas, devendo a primeira ser paga de fevereiro até o dia 30 de novembro e a segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

10) Parcelas Não-Salariais

Diferentemente das parcelas salariais, as parcelas não-salariais não têm a função de retribuir o trabalho prestado pelo empregado, mas sim tem como escopo **indenizar** eventuais gastos na **execução do serviço**, reparar algum prejuízo causado pelo empregador ou funcionar como penalidade.

Não englobam a remuneração do trabalhador, não sendo consideradas como rendimento para nenhum fim.

🔍 Ex.: Indenizações reparatórias ou compensatórias, penalidades, ajuda de custo, diárias de viagem e verbas de representação, salário família, participação nos lucros ou resultados, abono pecuniário de férias, vale transporte, entre outras.

11) Salário in natura e utilidades não salariais

O salário in natura ou também conhecido por **salário utilidade** é entendido como sendo toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como **gratificação** pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado.

Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em hipótese alguma será permitido o pagamento em bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Qualquer fornecimento diverso de dinheiro feito pelo empregador ao empregado que não seja ferramenta de trabalho é uma utilidade, porém nem toda utilidade possui natureza salarial.

Se uma parcela é fornecida de forma gratuita, como uma espécie de luxo pelo empregador, possui natureza salarial, e pode ser chamada de salário in natura. Podemos citar alguns exemplos como a casa fornecida pela empresa ou o automóvel que o empregado também utiliza aos finais de semana.

Se a parcela é fornecida como uma ferramenta para o exercício de suas funções, trata-se de uma utilidade sem natureza salarial. Podemos utilizar como exemplo o fornecimento de EPI, moradia cedida ao caseiro ou zelador de edifício para desempenho de suas funções.



Súmula 367 do TST: SÚMULA Nº 367 - UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde.

O **art. 458 §§ 2º e 5º da CLT** também legislam sobre o tema:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

§ 5o O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9o do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

12) Stock Options

As Stock Options constituem espécie de operação financeira no mercado de ações. Trata-se de uma opção oferecida aos empregados para **aquisição de ações da empresa** por um custo abaixo do mercado.

É outorgado ao empregado o direito de adquirir certo número de ações, por preço pré-estabelecido, após um prazo. O direito de opção pode ser concedido na contratação e/ou na conclusão de períodos aquisitivos estabelecidos pelo programa. O número de opções crescerá em consequência proporcionalmente à permanência no emprego, fator que estimula fidelidade e integração.

A outorga da opção de compra de ações engaja o empregado no desempenho da companhia, tendo em vista que o empregado se torna “dono” do seu negócio. Os bons resultados empresariais na vigência do contrato de trabalho refletem no valor das ações.

As Stock Options **não possuem natureza salarial**, pois caracterizam espécie do gênero participação do empregado no patrimônio salarial, como acontece com a PLR, por exemplo, que, segundo disposição expressa do **art. 7º, XI, da CF** é paga desvinculadamente da remuneração.

13) Formas e Meios de Pagamentos e Comprovação do Salário

Em regra, o pagamento do salário deve ser feito em espécie, ou seja, em **dinheiro**, na moeda corrente nacional. A **portaria 3.281/1984** do MTE foi editada passando a aceitar o recebimento de

salário por cheque e por depósito bancário, desde que seguidas algumas disposições legais e tiver a concordância do trabalhador.

Caso o trabalhador seja analfabeto, o pagamento só poderá ser feito em dinheiro.

A prova do pagamento do salário é feita mediante recibo assinado pelo empregado. É ônus do empregador comprovar documentalmente o pagamento tempestivo da remuneração, conforme regulamenta a CLT em seu **art. 464**.

14) Proteção Salarial

A legislação vigente é permeada de normas de proteção ao salário do empregado em face do empregador, evitando-se, assim, que o empregador retenha de modo injustificado, total ou parcialmente, o salário do obreiro. Os **artigos 439, 459, 462, 463, 464 e 465 da CLT** regulamentam o tema:

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.



Importante

À luz do **art. 833, IV do CPC**, os salários são impenhoráveis, salvo para pagamento de prestações alimentícias.

15) Desconto Salarial

Respeitando-se o princípio da intangibilidade e objetivando proteger o salário do obreiro em face de descontos abusivos praticados pelo empregador, assim dispôs o **art. 462 da CLT**.

Nesse sentido, somente é **permitido** o desconto do trabalhador resultante de **adiantamento salarial**, quando previsto em norma coletiva. A **súmula 342 do TST e a OJ 160 da SDI-I**, reconhece como lícito os descontos efetuados no salário, condicionado à autorização prévia, por escrito e livremente consentida ao empregado, para ser integrado em planos de saúde, de previdência privada, entidades recreativas, entre outros, para seu benefício e dos seus dependentes.



Momento da Jurisprudência

Súmula 342, TST - Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

OJ nº 160 do SBDI-1 – TST - É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

Também é autorizado o desconto em caso de **dano causado pelo empregado**, nos termos do **§ 1º, do art. 462 da CLT**.

16) Equiparação Salarial

A Constituição Federal de 1988, em seu **art. 7º, inciso XXX**, proíbe qualquer diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Assim, o exercício da mesma função na empresa por dois ou mais funcionários, atendidos os requisitos impostos pela Lei, gera necessária igualdade de salários, podendo o trabalhador que receber salário inferior, postular no Judiciário pedindo a equiparação salarial.

Está disciplinada do **artigo 461 da CLT**:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para pleitear judicialmente a equiparação salarial, o obreiro deverá obedecer a alguns requisitos:

- Trabalhar para o mesmo empregador.
- Trabalhar com a mesma produtividade e perfeição técnica (serão apurados por meio de critérios objetivos).
- Mesmo estabelecimento comercial.
- Possuir identidade exata de função

- A diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não poderá ser superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não poderá ser superior a dois anos.
- Simultaneidade na prestação de serviços.
- Inexistência de quadro organizado em carreira ou plano de cargos e salários.



Importante

Havendo substituição temporária no desempenho das funções de um empregado pelo outro, o TST entende que deve haver igualdade de salários entre o substituto e o substituído, durante o intervalo da substituição, à luz da **Súmula 159 do TST**.



Súmula nº 159 - I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. **II** - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

A legislação brasileira possui diversos mecanismos legais para lidar com a discriminação salarial no mercado de trabalho, principalmente em razão de cor e gênero. Em estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho, conclui-se que as medidas de transparência salarial podem ajudar a diminuir as disparidades salariais.

Há um projeto de Lei nº 1.085/23 de igualdade salarial, que prevê a aplicação de multa para empresas que pagarem salários desiguais a homens e mulheres, raça ou etnia na mesma função empregatícia. A multa será equivalente a 10 vezes o maior salário pago pela empresa e em caso de reincidência, o valor será dobrado.

Até o momento, as medidas coercitivas para correção das diferenças salariais em razão de gênero, raça e etnia é o ajuizamento de ação judicial com pedido de equiparação salarial.

17) Desvio de Função e Acúmulo de Função

Acúmulo de função ocorre quando o empregado exerce, **além** da sua função, atividades de um cargo diferente. Já o **desvio de função** ocorre quando o empregado é obrigado a exercer função **distinta** daquela para que foi contratado.

Para cada **atribuição do empregado deve haver uma contraprestação** correspondente e tanto as atividades como o salário devem constar no contrato de trabalho. Assim, as atribuições do empregado e seu salário devem estar de acordo com o cargo para o qual foi contratado.

Desta forma, se lhe forem designadas atividades distintas, que exijam outra qualificação técnica, estará caracterizado o desvio de função, devendo o empregado, receber o salário condizente com a função que esteja exercendo.

Caso ainda houver acúmulo de funções, o empregador deverá pagar um aumento de salário, condizente com as funções realizadas pelo empregado.

Segundo o **art. 818, I da CLT e o art. 333, I do CPC**, o dever de provar o desvio de função ou acúmulo de funções é do empregado.

Nos casos em que ocorram acúmulo ou desvio de função, o profissional poderá solicitar o reenquadramento de sua atual função. Com isso, o funcionário celetista obtém uma diferença salarial e poderá assumir o novo cargo ou manter a atual profissão, mas sem as funções complementares.

BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras: vale transporte, FGTS, seguro desemprego e abono salarial.

2) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**, foi instituído pela **Lei nº 5.107/66**, foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. Atualmente é regido pela **Lei nº 8.036/90** e pelo regulamentado **Decreto nº 99.684/90**.

No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa Econômica Federal, em nome dos empregados, o valor correspondente, em regra, a **8% (oito por cento) do salário** de cada funcionário.

Em situações como demissão sem justa causa, rescisão por acordo, acometimento por doença grave e na aquisição de moradia própria, os empregados podem utilizar os valores de FGTS depositados em suas contas vinculadas.

3) Lei 14.442/22 - Pagamento de Auxílio-Alimentação ao Empregado

Essa norma visa igualar as empresas que estão dentro e fora do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) em relação a algumas regras do Auxílio Alimentação, como Vale Alimentação e Vale Refeição.

As principais alterações da Lei é o fim dos “rebates” e a proibição do “pós-pagamento”.

O “**rebate**” era uma prática comum no mercado de benefícios, que consistia em fornecer um valor extra para os trabalhadores como forma de gerar benefícios para os empregadores. Agora, o valor pago pelo empregador deve ser o mesmo disponibilizado para o trabalhador, o que incentiva as

empresas a fornecerem o melhor benefício possível, sem prejudicar os estabelecimentos comerciais e nem os próprios empregados.

O **pós-pagamento de benefícios** relacionados à alimentação está vedado. A nova regra determina que os benefícios devem ser pré-pagos, o que significa que o empregador deve realizar o pagamento à operadora **antes** que o saldo seja creditado no cartão de benefícios do trabalhador.

É uma medida que tem como objetivo garantir mais segurança e transparência das relações entre empregadores e empresas que fornecem benefícios relacionados à alimentação. Essa medida leva mais equilíbrio ao mercado de benefícios. Acontece que muitos fornecedores se aproveitavam do pós-pagamento para gerar um atrativo ao RH das empresas, no entanto, deixavam a desejar na qualidade do benefício em questão.

Assim trata o **art. 3º** da referida Lei:

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º desta Lei, não poderá exigir ou receber

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos empregados; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do empregado, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 1º A vedação de que trata o caput deste artigo não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses, contado da data de publicação desta Lei, o que ocorrer primeiro.

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no caput deste artigo.

A execução inadequada, o desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio alimentação pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, poderão sofrer, entre outras penalidades, uma multa nos termos do **art. 4º**:

Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação de que trata o [§ 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embargo à fiscalização.

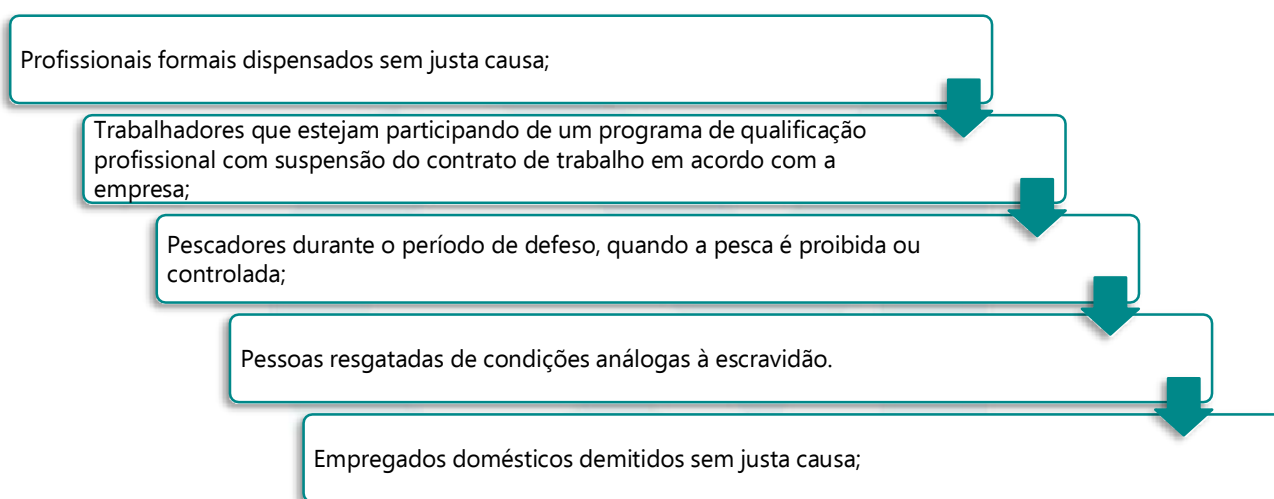
§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do empregado e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no caput deste artigo.

4) Lei nº 7.998/1990 - Seguro Desemprego

O seguro-desemprego é um direito destinado aos trabalhadores **formais**, aqueles contratados com **carteira assinada**, que tenham seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa. Consiste em uma assistência financeira fornecida pelo governo por um período determinado. Seu propósito é custear as despesas básicas do trabalhador e de sua família durante o período em que ele busca recolocação no mercado de trabalho.

Embora seja um direito social garantido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é importante destacar que nem todos os trabalhadores têm **elegibilidade** para solicitar esse benefício. Vejamos os trabalhadores com direito ao seguro-desemprego:



Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

- a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação
- b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e
- c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.



Importante

Nos casos de **demissões consensuais** ou **despedidas** em **comum acordo**, o trabalhador **não** tem direito ao seguro-desemprego.

A lógica legal estabelece que o seguro-desemprego é devido apenas em situações de despedida sem justa causa, caracterizando o **desemprego involuntário**. Na demissão consensual, na qual empregador e trabalhador acordam a rescisão, a legislação entende que não há direito ao seguro-desemprego. Antes da reforma, não existia a figura jurídica da demissão consensual.

Outra mudança importante promovida pela reforma trabalhista foi a **inclusão** de uma cláusula que considera **ilícita** a **supressão** ou **redução** de determinados direitos trabalhistas por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O seguro-desemprego está entre os direitos resguardados por essa cláusula.

5) Lei 14.442/22 - Vale Transporte

Todo funcionário sob o regime da CLT tem direito ao vale-transporte, incluindo trabalhadores temporários e empregados domésticos. A oferta do benefício pelo empregador é obrigatória, a menos que haja situações específicas que anulem esse direito. Alguns desses casos incluem:

Quando a empresa fornece **meio de transporte particular integral** para o colaborador, cobrindo o trajeto entre a residência e o trabalho. Se o meio de transporte não cobrir a distância completa, a empresa deve fornecer o vale-transporte para complementar o percurso.

Quando o colaborador utiliza outros **meios de transporte que não sejam públicos**, como veículos próprios, motocicletas, bicicletas ou a pé. Nesse caso, é necessário relatar por escrito ao departamento pessoal que não utiliza transporte público para evitar possíveis problemas trabalhistas.

Em casos de estágios obrigatórios, nos quais a Lei do Estágio (Lei 11.788/2008) torna o **pagamento do vale-transporte facultativo**. Para estágios não obrigatórios, a empresa deve pagar o benefício.

A lei estabelece que o empregador pode **descontar** até 6% do salário fixo do empregado para custear o vale-transporte. Se o valor necessário para o transporte for maior que 6%, o empregador deve **complementar** a quantia sem afetar o funcionário. Se for menor, deve-se **descontar** apenas a quantia necessária do salário fixo.

O desconto deve ser feito no salário fixo, conforme o **Decreto 10.854/2021**, mas é importante verificar a convenção coletiva da categoria profissional para mais detalhes.



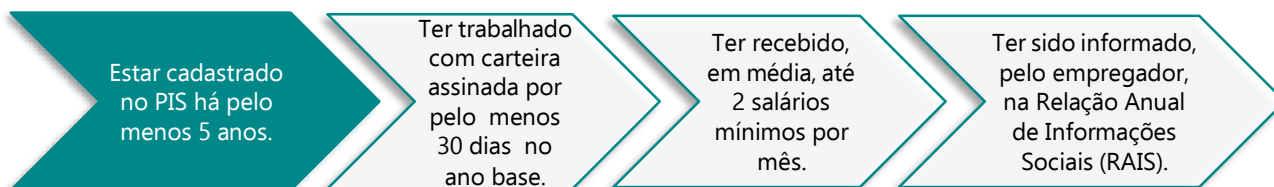
Importante

Art. 2º - O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador:

- a) **não** tem **natureza salarial**, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) **não** constitui base de **incidência** de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) **não** se configura como **rendimento tributável** do trabalhador.

6) Lei nº 7.998/1990 - Abono Salarial

O abono salarial é regulamentado pela **Lei nº 7.998/1990**, que trata do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). O pagamento do abono é realizado conforme os critérios estabelecidos nesta lei e é administrado pela Caixa Econômica Federal para trabalhadores do setor privado (PIS) e pelo Banco do Brasil para servidores públicos (PASEP). Para ter direito a receber o abono salarial do PIS, é necessário atender aos seguintes critérios:



PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Prescrição e decadência.

2) Decadência

A **decadência** pode ser conceituada como a **perda de um direito potestativo pelo decurso de prazo fixado em lei ou em contrato**. Direito potestativo é aquele que é exercido unilateralmente pelo sujeito, independentemente da vontade do outro.

Podemos usar como exemplo de direito potestativo a ruptura do contrato de trabalho, em que a parte, ao comunicar sua decisão à outra, não se sujeita à sua concordância ou oposição.

A decadência regula prazos fatais para o exercício de faculdades no âmbito concreto da relação de emprego. Na decadência há a extinção do próprio direito, enquanto na prescrição extingue-se apenas a pretensão, a exigibilidade, mantendo-se intacto o direito.

3) Prescrição

A **prescrição é a perda da pretensão de reparação do direito violado**, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto pela Lei. É a impossibilidade de ingressar judicialmente para reaver determinada verba ou direito.

PRESCRIÇÃO TOTAL (EXTINTIVA)	PRESCRIÇÃO QUINQUENAL
A prescrição total (extintiva) , conhecida também como prescrição bienal, é o prazo de 2 (dois) anos depois do término do contrato de trabalho, que o empregado tem para propor ação trabalhista requerendo os direitos que entende devido, decorrente da relação de trabalho.	A prescrição quinquenal ou parcial é relativa ao período do contrato de trabalho, consiste no resultado da contagem de prazo para a possibilidade de pretensão, ou seja, requisição dos direitos da relação de emprego nos 05 (cinco) anos anteriores à sua solicitação, contados do ajuizamento da reclamação trabalhista.

As prescrições estão regulamentadas pelo **art. 11 da CLT**.

3.1) Prescrição Intercorrente

Diante da necessidade de segurança jurídica, razoável duração do processo e celeridade processual, e para que o processo não fique estagnado na fase de cumprimento de sentença, a Lei admite que após dois anos, sem o cumprimento do acordo pela parte perdedora e sem a manifestação da parte contrária, que haja a prescrição da dívida.

Nesta fase, já houve trânsito em julgado da sentença, ou seja, acabou a fase de conhecimento da ação, as partes já apresentaram os cálculos e em caso de inércia do pagamento pela parte perdedora,

a parte vencedora tem a obrigação de buscar os meios hábeis de obter a satisfação dos débitos trabalhista, seja em pesquisas de bens ou bloqueio em conta bancária.

Passando esse prazo de **dois anos** sem a movimentação processual das partes, haverá a prescrição intercorrente, conforme determinado pelo **art. 11 – A da CLT**.

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Proteção ao trabalho da mulher, Lei nº 14.457/2022.

2) Lei 14.457/22 - Programa Emprega + Mulheres

A **Lei 14.457/22** apresenta diversas alterações em rotinas trabalhistas, especialmente relativos ao trabalho de pais e mães, mas também com novos regramentos universais de férias e compensação de jornada, suspensão contratual e contratos de aprendizagem.

O **art. 1º** da respectiva Lei informa a destinação da Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I - para apoio à parentalidade na primeira infância:

- a)** pagamento de reembolso-creche; e
- b)** manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

- a)** teletrabalho;
- b)** regime de tempo parcial;
- c)** regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- d)** jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
- e)** antecipação de férias individuais; e
- f)** horários de entrada e de saída flexíveis;

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- a)** suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e

b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e

b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Por meio desta Lei, foi instituído o apoio à **parentalidade** na primeira infância, ficando os empregados a adotarem o benefício de **reembolso-creche**, seguindo os requisitos do **art. 2º a 6º** da respectiva Lei. Dispõe, em seu **art. 7º**, sobre a alocação de vagas para realização das atividades por meio do teletrabalho. Da flexibilização do regime de trabalho e das férias, em seu **art. 8º**. Do regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, **9º** e demais providências regidas pela Lei.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Direito coletivo do trabalho; conceito, objeto, função, evolução histórica, princípios e fontes normativas; organização sindical; conceito de categoria; categoria diferenciada; negociação coletiva no Direito do Trabalho; instrumentos coletivos de trabalho; mediação e arbitragem no Direito do Trabalho.

2) Conceito

O direito coletivo do trabalho é construído a partir de uma relação jurídica entre **grupo de trabalhadores** e **empregadores** e que permitem a solução de conflitos coletivos.

De um lado, envolvendo os empregadores diretamente ou por meio dos respectivos sindicatos patronais e de outro, os empregados, representados pelos sindicatos dos trabalhadores de determinada categoria profissional.

Cumpre-se destacar que o Direito Coletivo atua sobre o Direito Individual do Trabalho, pois por intermédio dele se produzem várias regras jurídicas, em especial o acordo coletivo, a convenção coletiva de trabalho e a sentença normativa.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho tem como objetivo de estudo as organizações sindicais, as negociações coletivas, os instrumentos normativos correlatos, em especial a Convenção Coletiva, o Acordo Coletivo de Trabalho, a sentença normativa e a arbitragem e o estudo do fenômeno da greve e lockout e suas repercussões nos vínculos de emprego. Assim determina o **art. 511 da CLT**.

3) Conflitos Coletivos e Mecanismos de Solução

Os conflitos coletivos de trabalho são conceituados como impasse surgido entre empregados, coletivamente considerados, e os respectivos empregadores, acerca de condições de trabalho.

Os **principais mecanismos** para a solução de conflitos são:

3.1) Autocomposição

É a solução de um conflito pelas **próprias partes**. Ambos os contendores tentam, numa mesa redonda, chegar a um acordo ou a uma solução negociada. Os métodos autocompositivos são:

a) Negociação direta

Forma mais adequada para a solução dos conflitos coletivos. É um meio em que as partes tentam chegar a uma composição consensual do conflito, prevendo direitos e deveres por meio de um acordo ou convenção coletiva. Resulta em alteração do contrato de trabalho.

b) Conciliação

Representa uma forma consensual de solução dos conflitos de trabalho, com o auxílio de um terceiro (conciliador).

c) Autocomposição mediada

Também chamada de mediação, neste caso, o mediador efetua propostas de solução de conflitos até as partes chegarem a um acordo ou convenção. O mediador não decide o conflito, mas auxilia as partes a chegarem a um acordo.

3.2) Heterocomposição

É a solução de conflito **intermediada por uma terceira pessoa**, que vai decidir o resultado da lide, de forma imparcial e equidistante. Uma vez que não houve uma negociação, a solução será imposta às partes.

a) Arbitragem privada

A decisão do conflito por árbitros privados, que deverá ser profundo conhecedor das categorias em conflito e das matérias a serem decididas. O árbitro deve ser neutro em relação às partes.

b) Dissídio coletivo

É a decisão do conflito por meio do judiciário. O juiz que vai decidir o resultado através dos fatos e provas apresentadas pelas partes.

4) Representação dos Empregados na Empresa

Os empregados podem ser representados por meio dos sindicatos ou da participação direta por meio da comissão dos empregados.

Sindicato é a **associação** de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A **comissão dos empregados** foi criada com o objetivo de um diálogo permanente entre empregados e empregadores, seja para reivindicação, solução de conflito, aprimoramento da relação e fiscalização. É permitido nas empresas que tenham mais de 200 (duzentos) empregados.

5) Liberdade Sindical

A liberdade é um princípio que consiste na faculdade que possuem os empregadores e os obreiros de organizarem e constituírem livremente os seus sindicatos sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do estado, objetivando a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria, seja ela patronal ou profissional.

A liberdade sindical está prevista no **art. 5º, incisos XVIII e XX** e do **art. 8º da Constituição Federal**.

6) Organização Sindical Brasileira

A organização sindical brasileira é formada pelos sindicatos, federações, confederações e Centrais Sindicais e está regida pela Lei 11.648/08.

O sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas.

As federações e confederações constituem associações sindicais de grau superior. As **federações são entidades sindicais de grau superior organizadas nos Estados**, estão regidas pelo **art. 534 da CLT**.

As **confederações são entidades sindicais de grau superior de âmbito nacional**, sendo constituídas de no mínimo três federações, tendo sede em Brasília, e está regulamentada **pelo art. 535 da CLT**.

As **centrais sindicais são entidades de representação geral dos trabalhadores**, constituídas em âmbito nacional, com as atribuições e prerrogativas como entidades de representação geral dos trabalhadores, de coordenarem a representação dos trabalhadores por meio de organizações sindicais a elas filiadas e participarem de negociações em fóruns, colegiados e de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

7) Conceito de Categoria

A organização sindical brasileira é feita por categorias, divididas entre categorias econômicas e profissionais, conforme dispõe o **art. 570 da CLT**.

8) Categoria Profissional Diferenciada

Categoria profissional diferenciada, é aquela formada por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatutos profissionais especiais ou em consequência de condições de vida singulares, conforme disposto no **§3º do art. 511 da CLT**.

Para a aplicação plena da norma coletiva, com relação à categoria diferenciada, impõe-se que todas as empresas, diretamente ou por meio do respectivo sindicato patronal, tenham subscrito a convenção ou o acordo coletivo.

9) Dissociação de Categorias

Na dissociação de categorias, há cisão da própria categoria sindical, ainda que seja na mesma base territorial do sindicato preexistente, de acordo com o **art. 571 da CLT**.

10) Membros da Categoria e Sócios do Sindicato

A diretoria de um sindicato deve ser composta pelos cargos de presidente, vice-presidente, secretário e tesoureiro, com os respectivos suplentes, geralmente eleitos para o mandato de **3 (três) anos**, conforme previsto no **art. 11 da Lei 1.402/1939**.

Os sócios do sindicato é todo empregado de uma determinada categoria econômica ou profissional que por vontade própria, resolveu se tornar sócio de determinado sindicato, contribuindo mensalmente como associado, com a mensalidade equivalente a 2% do salário base. O **art. 1º da Lei 1.402/39** assim determina.

11) Entidades Sindicais

As **entidades sindicais** são gêneros das quais são espécies, conforme o ordenamento jurídico brasileiro, os seguintes entes: os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais.

Os sindicatos, as federações e as confederações são entidades de 1º, 2º e 3º graus respectivamente, e representam tanto categorias profissionais, profissionais diferenciados, econômicas e profissionais liberais. As centrais sindicais representam apenas os trabalhadores.

Os sindicatos dos trabalhadores são **organizações** de **representação** dos **interesses** dos empregados, criadas para compensar o poder dos empregadores na relação contratual, sempre desigual e conflituosa.

11.1) Natureza Jurídica

Os sindicatos são **pessoas jurídicas de direito privado**, voltadas à defesa dos direitos e interesses de determinada categoria profissional, dentro de uma dada área territorial. Como pessoas jurídicas de direito privado, estão incluídas na categoria das associações conforme **art. 44, I do CC**.

11.2) Requisitos de Existência

O **inciso II do art. 8º da Constituição Federal**, como requisito de existência e atuação das entidades sindicais, prevê que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro em órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.



Súmula 677, STF: Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

Atualmente, os sindicatos quando criados devem realizar o **registro** do Estatuto Sindical em Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da base territorial da sede da entidade, da mesma forma que qualquer outra associação faz quando é fundada. Após, é necessário observar o procedimento para registro estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O instrumento ministerial em vigor que regulamente o registro das entidades sindicais é a Portaria n. 186/08.

O **art. 8º, inciso III da Constituição Federal**, assegura aos entes sindicais a ampla e incondicionada liberdade para atuar, em juízo ou administrativamente, na defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos dos integrantes da categoria que representam.

Os sindicatos, de acordo com o **art. 513 da CLT**, possuem prerrogativa de **representar os interesses gerais da categoria** de profissionais ou interesses individuais dos associados relativos à atividade que ele representa. Ainda, possuem **legitimidade** para celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho.

11.4) Limitações

O limite que se impõe à atuação sindical é o temporal, tratado no **art. 614, §3º da CLT**, que veda a estipulação de acordo ou convenção coletiva por **período superior a dois anos**.

Outro ponto limítrofe da atuação sindical é o geográfico, por **não permitir mais de uma organização** sindical na mesma base territorial, conforme dispõe o **art. 8º II da Constituição Federal**.

11.5) Garantias Sindicais

A principal garantia sindical foi considerada a cláusula que visa **restringir o poder das empresas** para punir ou constranger seus empregados em razão de sua ação ou filiação sindical. As garantias de estabilidade empregatícia, restringem-se aos diretores e aos momentos pontuais de negociação coletiva, como após o encerramento de greves ou assinatura de contratos coletivos e mediante prazo determinado.

No SACC-DIEESE, o grupo das garantias às entidades sindicais e seus representantes é composto por um conjunto expressivo de cláusulas, as quais foram reunidas em seis modalidades, a saber: específicas a dirigentes e outros representantes sindicais, acesso à base, direito à informação, fiscalização do local de trabalho, assistência à base e financiamento.

As cláusulas referentes aos dirigentes e representantes sindicais referem-se, em geral, às garantias de emprego e liberação do trabalho para o exercício da atividade sindical. A mais comum é a que se refere ao diretor do sindicato, lhe concedendo proteção legal à sua atividade, que facilita sua inserção em acordos e convenções coletivas de trabalho.

O fornecimento de informações das empresas às entidades sindicais de trabalhadores representa uma garantia importante para a ação sindical das entidades de classe dos trabalhadores, como informações sobre as normas de trabalho, sobre os empregados, acidentes e doenças de trabalho e informações sobre a empresa e ações judiciais.

O livre acesso dos representantes sindicais à base, assegurando a circulação de informes do sindicato dentro da empresa, através da cessão de painéis ou quadro de avisos e a utilização de espaços da empresa como salas e auditórios para realização de assembleias e eleições sindicais.

12) Negociação Coletiva e Receitas Sindicais

A negociação coletiva é um instrumento usado pelos sindicatos com o objetivo de garantir proteção aos direitos dos trabalhadores, melhorar as condições de trabalho e, conseqüentemente, reduzir as desigualdades existentes entre o capital e o trabalho.

Está previsto no **inciso XXVI, art. 7º da Constituição Federal** e no **art. 611 da CLT**, como uma forma legal de estabelecer condições de trabalho, benefícios e reajustes salariais.

12.1) Modelos de Negociação Coletiva

A CLT prevê dois modelos de negociação coletiva de trabalho: o **Acordo Coletivo de Trabalho** (ACT) e a **Convenção Coletiva de Trabalho** (CCT).

As fontes de custeio dos sindicatos são as formas pelas quais tais entidades conseguem auferir receitas para sua manutenção. Entre as **receitas sindicais**, destacam-se a **contribuição sindical**, **contribuição confederativa**, a **contribuição ou taxa assistencial** e a **contribuição assistencial** e a **contribuição social** ou mensalidade sindical.

A **mensalidade sindical** é o **pagamento voluntário** pelos associados para poder ter acesso às vantagens do sindicato, como clubes recreativos e descontos em serviços e compras, decorrente do direito de livre associação garantido pelo **art. 5º, XX, XXI e 8º, V da CF**. A contribuição sindical é facultativa, conforme disposto nos **arts. 579 e 582 da CLT**.

A **contribuição assistencial**, regulamentada pelo **art. 513, “e” da CLT** é fixada em negociação coletiva para arcar com os custos da negociação.

A **contribuição confederativa**, com fundamento constitucional no **art. 8º, IV**, também é fixada em negociação coletiva com o fito de custear o sistema confederativo.

13) Convenção Coletiva de Trabalho

O **art. 611** define Convenção Coletiva de Trabalho como sendo:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

A **Convenção Coletiva** é o instrumento normativo pactuado entre sindicato de categoria profissional, dos trabalhadores, e o sindicato da categoria econômica, patronal, objetivando fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas representações.

Entretanto, o § 1º do respectivo artigo faculta aos sindicatos representativos de categorias celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Desta forma, a **única diferença** entre convenção e acordo coletivo de trabalho é quanto aos signatários, ou seja, os **assinantes**.

14) Acordo Coletivo de Trabalho

O **Acordo Coletivo** de Trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional, dos trabalhadores, e uma ou mais empresas, objetivando estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das empresas acordantes.

15) Cláusulas Obrigacionais e Cláusulas Normativas

Há duas espécies de cláusulas coletivas: as normativas e as obrigacionais.

As **cláusulas obrigacionais** criam direitos e deveres entre as partes. Se subdividem em típicas e atípicas, onde as típicas correspondem a “deveres de paz e influência” que significa que enquanto houver a vigência do documento normativo não haverá greve e nem novas exigências e as atípicas são mecanismos de administração da norma coletiva.

As **cláusulas normativas** tratam da matéria e que irão incidir nos **contratos de trabalho**. Irão tanger as normas de celebração, extinção e relações de trabalho. Essa cláusula irá tratar das relações individuais de trabalho.

Quanto aos efeitos, as cláusulas normativas se aplicam a toda categoria, possuindo efeito erga omnes e as cláusulas obrigacionais tem efeito restrito apenas aos envolvidos na convenção ou acordo coletivo.

16) Regras

De acordo com o **art. 620 da CLT**, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Com a reforma trabalhista, foram incluídos os **artigos 611 – A e 611 – B da CLT**, possibilitando a prevalência do negociado sobre o legislado, importante lembrar que o **rol é taxativo**.

Com o intuito de colocar limites nas negociações coletivas, o legislador acrescentou o **art. 611 – B à CLT**, responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva.

17) Direitos Disponíveis e Indisponíveis

Direitos disponíveis são aqueles em que é possível contratar ou chegar a acordo **sem ferir** normas de ordem pública. A disponibilidade em face do direito do trabalho deve ser estudada de acordo com o caso concreto e não podemos reconhecer o seu caráter indisponível de forma geral e irrestrita.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, também chamado de irrenunciabilidade de direitos, traduz a inviabilidade de o empregado dispensar, por sua simples manifestação de vontade, as proteções e vantagens que lhe asseguram a Lei e o contrato de trabalho, seja este tácito ou expresso.

No Direito do Trabalho a **regra** é a indisponibilidade de direitos trabalhistas. O empregado não poderá, por exemplo, desistir do salário em razão de dificuldades financeiras pelas quais passa o empregador, aos seus depósitos do FGTS, 13º salário, ao repouso semanal remunerado, entre outros. Ainda que o empregado firme um documento com tal previsão, isso não teria validade legal e as diferenças não pagas poderiam ser cobradas do mesmo jeito na Justiça do Trabalho.

A reforma trabalhista relativizou a indisponibilidade de certos direitos trabalhistas, permitindo ajustes contratuais através de acordo ou convenção coletiva. Todavia, a Legislação Trabalhista ainda mantém grande parte de seu caráter irrenunciável, e, nos termos do **art. 9º da CLT**, serão nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Direito de greve; greve nos serviços essenciais.

2) Conceito

O poder normativo na Justiça do Trabalho consiste na competência constitucionalmente assegurada aos tribunais laborais de **solucionar os conflitos coletivos de trabalho**, estabelecendo, por meio da denominada sentença normativa, normas gerais e abstratas de conduta, de observância obrigatória para as categorias profissionais e econômicas abrangidas pela decisão, repercutindo nas relações individuais de trabalho.

A nova legislação trabalhista limitou consideravelmente o Poder normativo da Justiça do Trabalho, visto que, somente é possível a propositura do **dissídio coletivo** de natureza econômica, se houver **concordância de ambos os entes sindicais**.

Ou seja, o poder normativo pode atuar apenas se ambos os entes sindicais concordarem com o ajuizamento do dissídio coletivo. O objetivo do legislador foi de estimular a negociação coletiva.

Assim, os **limites do poder normativo** estão inseridos no **art. 114, § 2º da Constituição Federal**.

3) Condutas Antissindicais

O nosso ordenamento jurídico proíbe os atos ou as condutas que se revelam antissindicais, visando proteger ao máximo a liberdade sindical.

O **art. 8º da CF** disciplina a respeito do direito à liberdade de associação profissional ou sindical, o trabalhador possui plena liberdade de constituir um sindicato, ingressar ou retirar-se do mesmo e fazer parte das atividades sindicais em sentido amplo.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte.

Visando tornar efetivo o **direito à livre sindicalização**, o nosso sistema jurídico proíbe os atos ou as condutas que se revelem antissindicais, visando proteger ao máximo a liberdade sindical, atualmente exposta às mais variadas espécies de lesão e afronta.

Caso seja caracterizada a conduta vedada, o **art. 659, inciso X da CLT** atribui ao juiz presidente da junta, competência para conceder liminar de reintegração desse empregado em seu emprego.

O descumprimento do **artigo 165 da CLT**, que assegura a garantia de emprego aos titulares da CIPA e aos suplentes, conforme determinado pelo **Súmula n. 339 do TST**, e aos representantes de empregados, nas empresas com mais de 200 empregados, segundo o **art. 11 da CF**, proibindo-lhes a dispensa injusta.



Súmula n. 339 – CIPA: I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento,

não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

O parágrafo 6º do art. 543 da CLT sujeita o empregador à sanção administrativa, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado, se este for impedido de se associar a sindicato, de organizar associação profissional ou sindical ou de exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado.

4) Direito à Greve

Greve é a **paralisação coletiva** e **temporária do trabalho** a fim de obter, pela pressão exercida em função do movimento, as reivindicações da categoria, ou a busca por melhores condições de trabalho. É um direito constitucionalmente reconhecido, no **art. 37, inciso VII da CF**.

A **Lei nº 7.783/89** dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e dá outras providências. Em seu **art. 2º**, define greve como:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

O direito à greve é assegurado aos trabalhadores, devendo os mesmos decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Assim, **frustrada a negociação entre as classes**, conforme disposto no **art. 3º da Lei 7.783/89**, é facultada a cessação coletiva de trabalho. Importante ressaltar que a classe dos trabalhadores tem que, obrigatoriamente, avisar a classe dos empregadores sobre a paralisação com antecedência mínima de 48 horas ou 72 horas em caso de atividades consideradas essenciais, conforme descrito no **art. 10** da respectiva Lei, conforme determinado pelo **art. 13**.

Conforme disposto no **art. 4º e 5º da Lei 7.783/89**, a entidade sindical, por meio de uma assembleia geral, definirá as reivindicações da categoria e sobre a paralisação coletiva e representará os interesses dos trabalhadores nas negociações. Dessa forma, aos grevistas são assegurados os direitos previstos no **art. 6º da Lei 7.783/89**.

A participação em greve suspende o contrato de trabalho nos termos do **art. 7º da Lei 7.783/89** e é **vedada** a rescisão do contrato de trabalho e a contratação de trabalhadores substitutos durante a greve.

Segundo o **art. 9º da Lei 7.783/89**, as atividades cuja a paralisação resulte em prejuízo irreparável, consideradas como atividades ou serviços essenciais, e as atividades consideradas inadiáveis da comunidade (**art. 11**) não poderão parar por completo, devendo manter equipes de empregados para a realizar dos serviços descritos no **art. 10 da respectiva Lei**.

Os **empregados** têm direito à livre adesão à greve, as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Não obstante, a greve deve ser exercida nas condições e limites definidos pela **Lei 7.783/1989**, sob pena de ser **considerada abusiva em eventual** dissídio coletivo de greve.

4) Direitos e Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos

Os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos são espécies do gênero dos **direitos metaindividuais**, também conhecidos como supra individuais ou transindividuais.

São uma categoria intermediária de interesses e direitos considerados de natureza mista, ou seja, nem público, nem privado, mas conhecidos atualmente como direitos difusos, coletivos ou passíveis de coletivização.

a) Direitos e interesses difusos

Esses direitos têm como finalidade, a **prestação jurisdicional**, de maneira uniforme, ágil e eficiente, aos trabalhadores lesados em decorrência de um mesmo fato de responsabilidade do empregador. São aqueles cujos titulares são indeterminados e indetermináveis. São direitos e interesses tipicamente individuais, mas cuja tutela, por imperativo de coerência, eficiência e economia processuais exige-se seja exercida coletivamente.

b) Interesse coletivo para fins trabalhistas

Transcende o aspecto individual para irradiar **efeitos** sobre um **grupo** ou categoria de pessoas, sendo uma espécie de soma de direitos individuais, mas também um direito próprio do grupo, cujos titulares são determináveis, ligados entre si, ou com a parte contrária, por uma relação jurídica base.

🔍 Ex.: A eliminação dos riscos do meio ambiente do trabalho, no interesse exclusivo dos trabalhadores da empresa, demissão coletiva de trabalhadores durante uma greve ou o descumprimento generalizado de cláusula convencional

c) Direitos individuais homogêneos

São os que tem origem comum, ou seja, originam da mesma **situação de fato** ou de **direito**, os titulares são determinados e o interesse é divisível. Há ainda o pressuposto da homogeneidade, qual seja: o predomínio das questões comuns sobre questões individuais.

🔍 Ex.: Os pedidos de adicional de periculosidade e insalubridade aos trabalhadores de uma empresa, pagamento de horas extras, entre outros. A pretensão posta em juízo tem natureza condenatória pecuniária.

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Trabalho portuário e a NR 29 (Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho portuário) e suas atualizações. Trabalho avulso não portuário. Trabalho esportivo. Trabalho do artista e do técnico em espetáculos de diversões. Trabalho da pessoa com deficiência e reabilitada. Aprendizagem profissional. Trabalho rural: Lei nº 5889 de 1973 e alterações e NR 31. Trabalho cooperado. Trabalho infantil e proteção do trabalhador adolescente. Trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas.

2) Trabalho Portuário e a NR 29.

O **trabalho portuário** desempenha um **papel fundamental no funcionamento eficiente das atividades comerciais e logísticas em todo o mundo**. Os portos são pontos de conexão entre diferentes modais de transporte, como marítimo, terrestre e, em alguns casos, fluvial, permitindo a movimentação de mercadorias e produtos de maneira segura e eficaz.

O **trabalho portuário** abrange uma ampla gama de atividades, desde a **carga e descarga de navios** até a **organização e armazenamento de mercadorias** em terminais portuários. Os trabalhadores portuários desempenham funções essenciais em cada etapa do processo, garantindo a eficiência e o sucesso das operações portuárias.

Uma das características marcantes do trabalho portuário é a diversidade de tarefas e funções envolvidas. Isso inclui o trabalho manual pesado, como o tráfego de cargas e contêineres, bem como as atividades de coordenação logística, protegidas de mercadorias, segurança e manutenção das instalações portuárias. A variedade de tarefas requer diferentes habilidades e especializações, tornando o trabalho portuário um ambiente dinâmico e multifacetado.

A segurança no trabalho portuário é uma prioridade crucial, dado o ambiente muitas vezes desafiador e as operações de grande escala. A presença de equipamentos pesados, grandes embarcações e cargas volumosas exige um alto grau de treinamento e conscientização para garantir a proteção dos trabalhadores e a prevenção de acidentes. Muitos portos implementam rigorosas normas de segurança, considerando que os trabalhadores seguem procedimentos específicos e usam equipamentos de proteção individual.

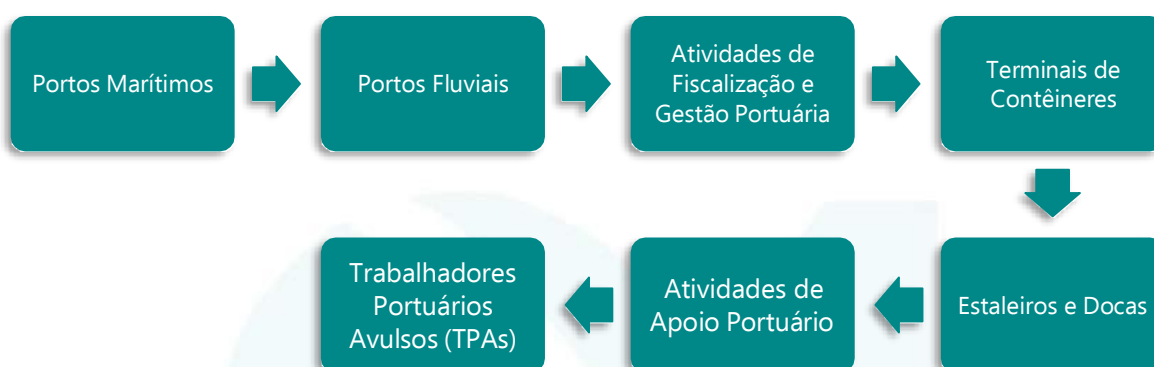
Além das atividades físicas, o trabalho portuário também está cada vez mais incorporando a tecnologia e a automação. Sistemas avançados de gerenciamento de logística, equipamentos de movimentação de carga integrada e sistemas de rastreamento de mercadorias estão envolvidos a forma como os portos operam. Isso pode aumentar a eficiência, reduzir o tempo de inatividade e melhorar a precisão das operações, ao mesmo tempo em que exige uma adaptação contínua dos trabalhadores às novas tecnologias.

Em muitas regiões, **os trabalhadores portuários são representados por sindicatos e associações** que buscam garantir seus direitos, condições de trabalho seguras e remuneração justa. A negociação

coletiva desempenhando um papel importante na definição de padrões laborais e na garantia de benefícios para os trabalhadores portuários.

Em resumo, o **trabalho portuário** é uma **parte essencial do sistema de transporte global**, facilitando o fluxo de mercadorias e produtos em todo o mundo. Os trabalhadores portuários desempenham um papel vital nesse processo, enfrentando desafios diversos e confiantes para o funcionamento eficiente dos portos e terminais em todo o mundo.

A Norma Regulamentadora NR-29 **abrange** todo o território brasileiro e é aplicável a uma ampla gama de empresas e operações relacionadas ao **setor portuário**. Suas diretrizes englobam atividades tanto a **bordo** de embarcações quanto em **terra**, abrangendo todas as operações realizadas em portos e instalações portuárias, sejam elas públicas ou privadas. Vejamos as principais áreas abrangidas pela NR-29:



Vejamos como dispõe a norma acerca do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR):

29.4.1 O operador portuário, o tomador de serviço e o empregador devem:

- a) elaborar e implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos, nos termos da NR-01 na **instalação portuária** em que atuem;
- b) considerar em seus programas as informações sobre **riscos ocupacionais** que impactam nas operações portuárias, fornecidas pelo OGMO e pela administração portuária, em relação às suas atividades; e
- c) fornecer as informações dos riscos ocupacionais sob sua gestão que possam impactar as atividades da administração portuária e do OGMO.

29.4.1.1 O operador portuário e o tomador de serviço devem **incluir** as atividades do trabalho **avulso** em seu PGR.

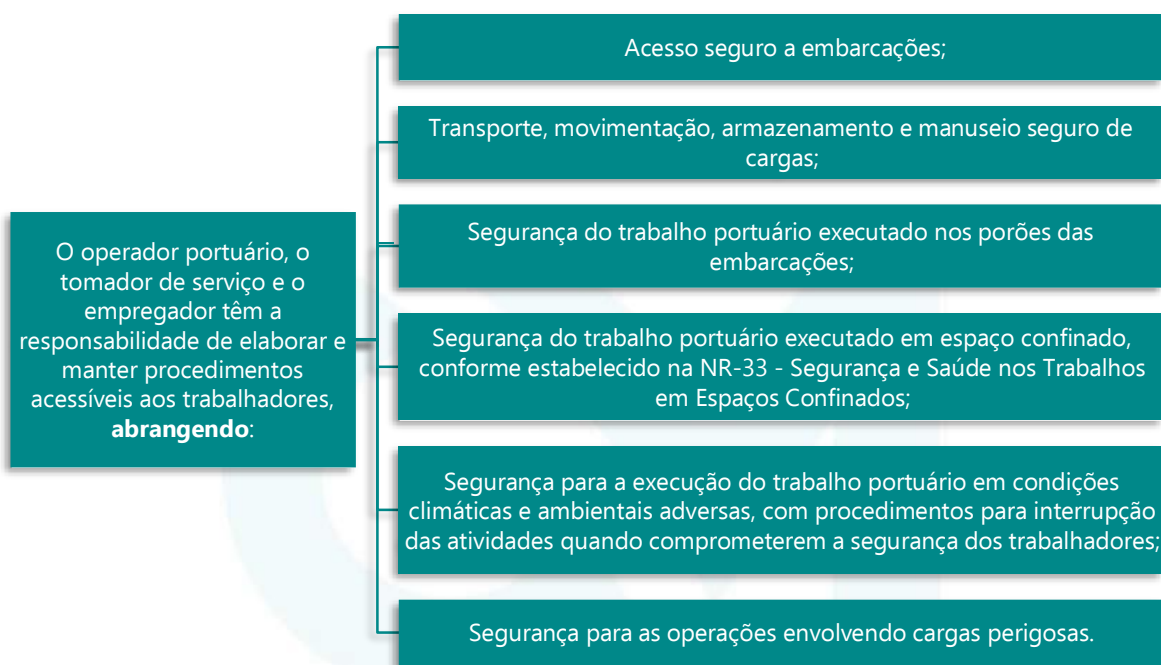
29.4.2 A administração portuária deve:

- a) elaborar e implementar o PGR nos portos organizados, nos termos da NR-01, levando em consideração as informações dos riscos ocupacionais que possam impactar nas operações portuárias fornecidas pelos operadores portuários, tomadores de serviço, empregadores e OGMO; e
- b) fornecer as informações sobre riscos ocupacionais que impactam na operação portuária aos operadores portuários, tomadores de serviço, empregadores e ao OGMO.

29.4.2.1 O PGR da administração portuária poderá incluir **medidas** de **prevenção** para os operadores portuários, tomadores de serviço, empregadores e OGMO que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou referenciar os programas dos mesmos.

29.4.3 Os operadores portuários, tomadores de serviço, empregadores e o OGMO podem referenciar o PGR da administração portuária em seus programas.

O operador portuário, o tomador de serviço e o empregador têm a responsabilidade de elaborar e manter procedimentos acessíveis aos trabalhadores, abrangendo:



O OGMO deve estabelecer o SESSTP, conforme o **dimensionamento mínimo** indicado no Quadro I do Anexo I, garantindo atendimento aos trabalhadores avulsos. Vejamos o anexo I:

ANEXO I DIMENSIONAMENTO DO SESSTP

	Número de trabalhadores avulsos			
Profissionais especializados	20 - 250	251 - 750	751 - 2000	2001 - 3500
Engenheiro de Segurança do Trabalho	--	01	02	03
Técnico de Segurança do Trabalho	01	02	04	11
Médico do Trabalho	--	01 *	02	03
Enfermeiro do Trabalho	--	--	01	03
Auxiliar/Técnico de Enfermagem do Trabalho	01	01	02	04

* horário parcial - 3 horas.

O financiamento do SESSTP será **distribuído proporcionalmente** com base no número de trabalhadores utilizados pelos OGMO, operadores portuários e tomadores de serviço, durante a arrecadação dos valores relativos à remuneração dos trabalhadores.

Importante!

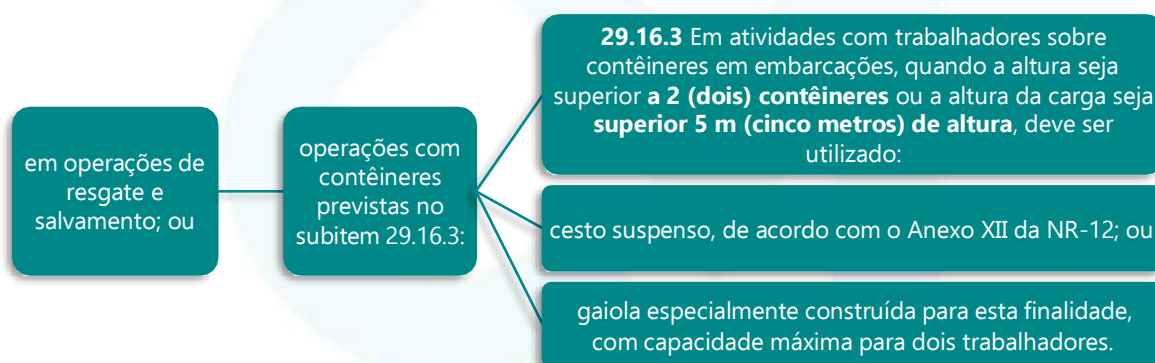
O uso de um sistema de telecomunicação entre a embarcação e o responsável em terra para a atracação é **obrigatório**.

Conforme as Normas da Autoridade Marítima (NORMAM), é **exigido** que todos os trabalhadores envolvidos nessas operações façam uso de **coletes salva-vidas**.

O acesso à embarcação atracada utilizando **escadas tipo quebra-peito não** é permitido.

Tome nota!

É **proibido** o acesso de trabalhadores a embarcações por meio de equipamentos de **guindar**, salvo em:



Importante!

Toda instalação portuária é **obrigada** a possuir um **local de repouso** destinado aos trabalhadores que operam equipamentos portuários de grande porte ou àqueles cuja avaliação ergonômica preliminar ou análise ergonômica do trabalho indique a **necessidade** de períodos de pausas durante a jornada de trabalho.

O local de repouso deve ser **climatizado**, possuir **isolamento acústico** eficiente e contar com mobiliário adequado para o descanso dos usuários.

→ O **deslocamento** do trabalhador até as instalações sanitárias **não** deve exceder a distância de **200 metros**.

→ **Toda** instalação portuária deve **possuir** um serviço de **atendimento** de **urgência** próprio ou terceirizado, mantido pelo OGMO, operadores portuários e tomadores de serviço. Este serviço deve dispor de equipamentos e pessoal habilitado para prestar os primeiros socorros, assegurando a rápida e adequada remoção de acidentados.

→ Nas operações portuárias realizadas em berço de atracação, é **obrigatória** a presença, no local da operação, de um **integrante** do serviço de atendimento à urgência, devidamente identificado.



Tome nota!

A administração do porto organizado, em conjunto com os responsáveis pelas instalações portuárias, deve estabelecer um **Plano de Ajuda Mútua (PAM)** que envolva não apenas os operadores portuários internos, mas também atores externos ao porto. Esta iniciativa visa fortalecer a resposta a emergências e garantir a segurança global das operações portuárias.

Na área específica do porto organizado, a **autoridade portuária** é encarregada de instituir e organizar o PAM. Este plano deve abranger todos os **operadores portuários** e **instalações portuárias** sob sua jurisdição. Essa abordagem integrada busca criar um ambiente colaborativo para a gestão eficiente de situações de emergência.



Importante!

Prezados, gostaria de destacar que a NR-37 é uma modalidade relativamente recente, não tendo sido abordada nas provas de auditor fiscal até o momento. Recomendo a leitura integral da NR-37 devido à sua extensão, a fim de fixar os conceitos mais importantes.

Essa norma desempenha um papel crucial ao definir requisitos mínimos de segurança, saúde e condições de vivência para os trabalhadores em plataformas de petróleo situadas nas Águas Jurisdicionais Brasileiras. É essencial que os profissionais estejam atualizados e familiarizados com os detalhes dessa norma, uma vez que seu escopo é amplo e aborda diversos aspectos críticos para a segurança e saúde no ambiente de trabalho em plataformas de petróleo.

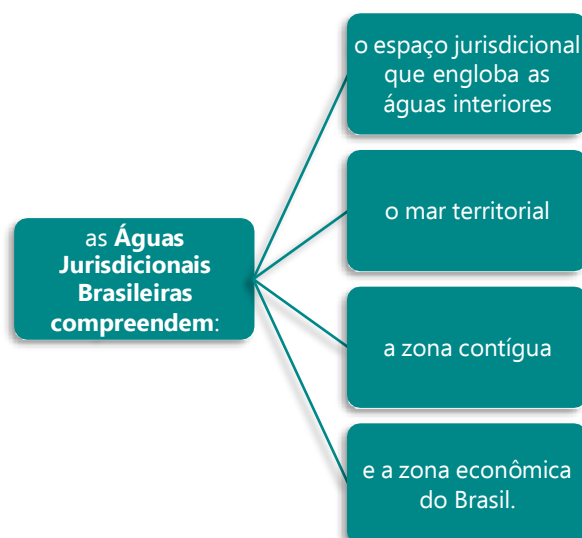
Portanto, encorajo a leitura cuidadosa e aprofundada da NR-37 para garantir uma compreensão completa de seus requisitos e garantir a conformidade em um setor tão vital para a economia brasileira.

2.1) Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo – NR 37

A Norma Regulamentadora NR-37, uma regulamentação **relativamente recente**, desempenha um papel crucial ao estabelecer os requisitos mínimos para a segurança, saúde e condições de vivência

dos funcionários que desempenham suas atividades em plataformas de petróleo localizadas nas Águas Jurisdicionais Brasileiras.

Para esclarecimento, é fundamental destacar dois pontos importantes:



O segundo ponto a ser destacado refere-se à definição de **plataforma**, abrangendo instalações ou estruturas, tanto **fixas** quanto **flutuantes**, cuja finalidade engloba operações de perfuração, produção, intervenção, armazenamento ou transferência. Essas atividades estão diretamente associadas, de maneira direta ou indireta, com a pesquisa, exploração, produção ou armazenamento de óleo ou gás provenientes do subsolo, águas interiores ou mar.

37.3.1 Cabe à operadora da instalação, além do disposto nas demais Normas Regulamentadoras gerais e especiais, de outras disposições legais com relação à matéria e, ainda, daquelas oriundas de convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho:

- a) garantir, pelos meios usuais de transporte e sem ônus para a inspeção do trabalho, o acesso à plataforma aos **Auditores Fiscais do Trabalho - AFT em serviço**, onde **não** houver transporte público;
- b) garantir o acesso à plataforma ao representante dos trabalhadores da categoria da operadora da instalação, da operadora do contrato ou da categoria preponderante, para **acompanhar** a inspeção do trabalho, pelos meios usuais de transporte e sem ônus, onde não houver transporte público;
- c) garantir que os requisitos de **segurança e saúde** e as condições de acesso à plataforma, higiene e condições de vivência dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviço a bordo sejam os mesmos assegurados aos seus empregados;
- d) controlar o acesso, permanência e desembarque da plataforma de trabalhadores próprios, da concessionária ou empresas prestadoras de serviço a bordo, devendo manter estas informações, em meio físico ou digital, por pelo menos **12 (doze) meses**;
- e) assegurar que os trabalhadores da empresa prestadora de serviço participem dos **treinamentos** de **segurança e saúde** previstos no item 37.9.6;

- f) prestar as informações em matéria de segurança e saúde requeridas pela empresa contratada relacionadas aos serviços por esta realizados; e
- g) aprovar previamente as ordens de serviço, as permissões de trabalho e as permissões de entrada e trabalho em espaços confinados referentes aos serviços a serem executados pelos empregados das empresas prestadoras de serviços.

Uma das principais exigências destacadas pela NR-37 é a **implementação** do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (**PCMSO**).

Este programa deve ser estabelecido pela operadora da instalação e/ou pelos prestadores de serviços permanentes a **bordo** da **plataforma**. Cada entidade deve elaborar seu próprio PCMSO para a respectiva plataforma. As plataformas **desabitadas** estão **dispensadas** da elaboração de PCMSO.



Importante!

No caso de plataformas habitadas, é **imprescindível** a presença de um profissional de saúde, como o **médico** do **trabalho**, devidamente registrado em seu conselho profissional. Este profissional assume a responsabilidade de prestar assistência à saúde e primeiros socorros aos demais trabalhadores. Vejamos como dispõe a norma:

37.6.5 A plataforma habitada deve:

a) possuir profissional de saúde, registrado no respectivo conselho de classe, embarcado para prestar assistência à saúde e atendimentos de primeiros socorros, de acordo com as Normas da Autoridade Marítima para Embarcações Empregadas na Navegação de Mar Aberto, da Diretoria de Portos e Costas - DPC da Marinha do Brasil, a NORMAM-01/DPC, na seguinte proporção:

I. partir de 31 (trinta e um) até 250 (duzentos e cinquenta) trabalhadores a bordo, o profissional de saúde deve ser um técnico de enfermagem, sob a supervisão de enfermeiro, um enfermeiro ou um médico;

II. entre 251 (duzentos e cinquenta e um) até 400 (quatrocentos) trabalhadores, deve ser adicionado um profissional de saúde, assegurando que ao menos um deles seja de nível superior; e

III. acima de 401 (quatrocentos e um) trabalhadores, deve ser acrescentado um profissional de saúde.

b) ser dotada de enfermaria que atenda ao descrito no Capítulo 9 da NORMAM-01/DPC e na NR-32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde), naquilo que couber; e

c) disponibilizar sistema de telemedicina entre o profissional de saúde a bordo e os médicos especialistas em terra, a qualquer hora do dia ou da noite, operado por trabalhador capacitado, conforme resoluções do Conselho Federal de Medicina e demais legislações pertinentes.

37.6.5.1 Os profissionais de saúde de nível superior devem ter os treinamentos avançados em suporte cardiológico e trauma pré-hospitalar, certificados por instituições especializadas, obedecendo às suas respectivas validades.

37.6.5.2 Os profissionais de saúde de nível médio devem ter os treinamentos em suporte básico de vida e trauma pré-hospitalar, certificados por instituições especializadas, obedecendo às suas respectivas validades e formações profissionais.

37.6.5.3 Os profissionais de saúde lotados na plataforma devem implementar as medidas de prevenção, promoção e atendimento à saúde previstas nesta NR e nas demais, naquilo que couber, sendo vedado o desvio ou desvirtuamento dessas funções.

37.6.5.4 Os equipamentos, materiais e medicamentos para prestar a assistência à saúde e o atendimento de primeiros socorros aos trabalhadores a bordo devem ser definidos e descritos pelo médico responsável pelo PCMSO da plataforma, elaborado pela operadora da instalação.

37.6.5.4.1 Os tipos de equipamentos, materiais e medicamentos necessários devem estar disponíveis a bordo, em quantidades suficientes e dentro dos seus respectivos prazos de validades.

37.6.6 No caso de o trabalhador não dispor da quantidade necessária do medicamento mencionado na alínea "b" do item

37.3.4 desta NR, a operadora da instalação deve providenciar, imediatamente, o medicamento adequado ou o desembarque do trabalhador.



Tome nota!

Para os trabalhadores em plataformas, os exames **periódicos** podem ser realizados com intervalos **inferiores** a um ano, dependendo da **decisão** médica.



Importante!

No **deslocamento** entre o continente e a plataforma, assim como entre plataformas **não interligadas**, o acesso deve ser feito **exclusivamente** por meio de **helicóptero**, seguindo rigorosos requisitos de segurança para aeronaves, helipontos e transporte aéreo. No entanto, deslocamentos por embarcações certificadas pela Autoridade Marítima são **permitidos**, desde que a distância entre o continente e a plataforma não ultrapasse **35 milhas náuticas**, por exemplo.

A norma também estabelece que a operadora da instalação deve **garantir** áreas de vivência, incluindo alojamentos, refeitório, instalações sanitárias e sala de recreação, em condições salubres, seguras e confortáveis para os colaboradores. A **operadora** também é **responsável** por manter essas áreas sempre higienizadas e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Nos casos de cenários problemáticos, como vazamentos, derramamentos, incêndios e explosões, e determina que a operadora deve adotar **ações contínuas** para prevenir tais situações, desde a fase de projeto.

Outra exigência é que a plataforma tenha um **sistema de contenção** de vazamento ou derramamento para vasos, tanques, equipamentos e outros componentes que armazenam líquidos combustíveis e inflamáveis. Com base em análises de riscos, a operadora deve criar, implementar e disponibilizar a bordo um **Plano de Resposta a Emergências**.

37.4.1 São **direitos** dos **trabalhadores**:

- a) **interromper** a sua tarefa, com base em sua capacitação e experiência, quando constatar evidência de risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou de outras pessoas, informando imediatamente ao seu superior hierárquico ou, na ausência deste, ao representante da operadora da instalação, e à CIPLAT, para que sejam tomadas as medidas adequadas às correções das não conformidades;
- b) ser **comunicado** pela organização sobre ordens, instruções, recomendações ou notificações relativas a suas atividades ou ambientes de trabalho, feitas pela inspeção do trabalho relacionadas com o ambiente laboral; e
- c) **comunicar** ao empregador e à inspeção do trabalho sobre qualquer risco potencial que considere capaz de gerar um acidente ampliado.

A NR-37 estabelece diretrizes específicas para o Programa de Gerenciamento de Riscos (**PGR**) e análise de riscos das instalações e processos, visando assegurar a segurança e saúde dos trabalhadores. Vejamos:

→ A operadora da instalação e as empresas prestadoras de serviços permanentes a bordo devem desenvolver e implementar seus respectivos PGRs, **por plataforma**, em conformidade com as disposições desta norma e da NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais).

Na elaboração do PGR, as organizações devem **considerar**:

Metodologias para avaliação de riscos ambientais, conforme a legislação brasileira ou, na ausência desta, outras internacionalmente reconhecidas ou estabelecidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que mais rigorosas que os critérios técnicos legais.

Riscos gerados pelas prestadoras de serviços a bordo da plataforma.

Adequação dos critérios e limites de tolerância e exposição, levando em conta o tempo de exposição e os diferentes regimes de trabalho a bordo.

→ A operadora da instalação deve **revisar** o PGR ou elaborar um programa específico em casos de modificação, ampliação, paradas programadas da plataforma e respectivos comissionamento ou descomissionamento.

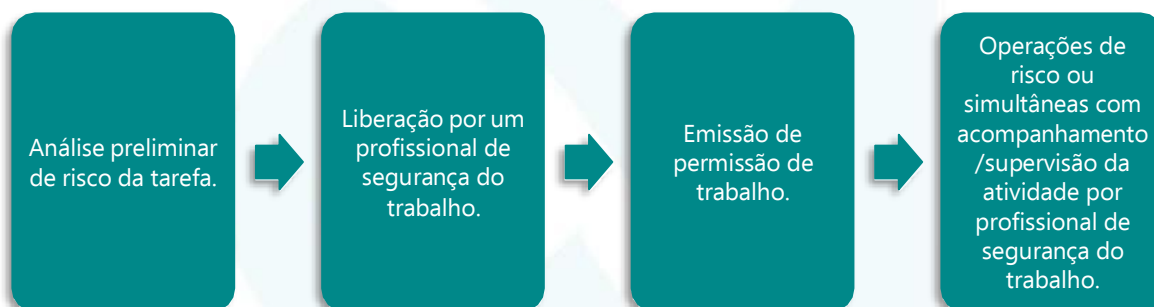
→ A operadora deve permitir que as empresas prestadoras de serviços realizem **avaliações** in loco dos riscos e exposições ocupacionais identificados no PGR da plataforma, ou alternativamente, a operadora pode conduzir essas avaliações e comunicar os resultados às empresas por escrito, mediante recibo.



Importante!

O **inventário de riscos** e o **plano de ação** do PGR devem estar **disponíveis** para consulta pelos trabalhadores e seus representantes.

As organizações, de acordo com o PGR da plataforma, devem indicar e registrar atividades e serviços que exigem:



Tome nota!

A partir das análises de riscos, a operadora deve definir a **dotação** e **localização** de lava-olhos e chuveiros de emergência na plataforma, mantendo-os em perfeito estado de funcionamento e de fácil acesso.

→ O PGR deve estar **alinhado** com a análise de riscos das instalações e processos, conforme requisitos estabelecidos pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - **ANP**.

→ As análises de riscos das instalações e processos devem ter seus cenários, barreiras, observações e recomendações divulgadas aos trabalhadores, de acordo com suas atividades, e estar **disponíveis** para **consulta** de todos os trabalhadores a bordo.

Importante!

A análise de riscos das instalações e processos deve ser **revisada** ou **revalidada**, no máximo, a cada **5 anos**.

→ A operadora da instalação designará formalmente um ou mais profissionais legalmente habilitados como responsáveis por **elaborar** e **validar** as análises de riscos das instalações e processos, definindo a metodologia a ser utilizada e fundamentando tecnicamente sua escolha no relatório da análise de riscos.

→ Os relatórios das análises de riscos devem seguir os requisitos do regulamento de segurança operacional da ANP. Pelo menos **um profissional** de segurança do trabalho do SESMT da operadora e um trabalhador com experiência na instalação objeto do estudo devem participar das análises de riscos.

→ O profissional de maior **nível hierárquico** embarcado deve tomar ciência formal do relatório das análises de riscos.

→ A operadora deve elaborar um **cronograma**, definindo prazos e responsáveis para implementar as recomendações aprovadas.

→ A inobservância da implementação das recomendações ou dos prazos deve ser **justificada** e **documentada**, desde que não representem, separadamente ou em conjunto, risco grave e iminente aos trabalhadores.

→ As análises de riscos devem ser **reavaliadas**, sob pena de caracterização de risco grave e iminente, em situações como mudança na locação da plataforma, mudança da operadora, colocação de instalações temporárias a bordo, ampliação ou modificação da instalação, processo ou processamento (indicado pela gestão de mudanças), por solicitação do SESMT ou da CIPLAT (aprovada tecnicamente pelo responsável legal pela plataforma) ou por recomendação decorrente de análise de incidente.

Tome nota!

A **interdição** é a medida de urgência cabível quando for constatado uma **condição** ou **situação** de trabalho que caracterize **grave** e **iminente** risco ao trabalho, implicando a paralização parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.

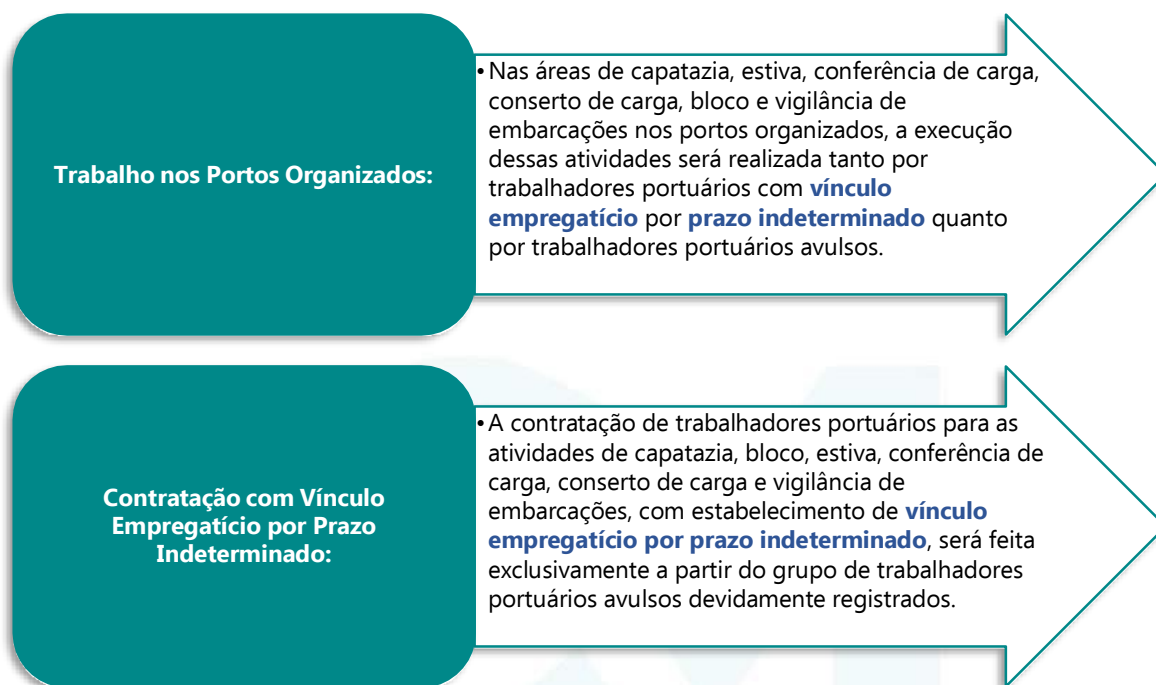
2.2) Trabalhador Portuário Avulso (TPA)

O Trabalhador Portuário Avulso (TPA) pode ser definido como um **indivíduo sindicalizado** ou **não**, que presta serviços de **natureza urbana ou rural** a diversas empresas, sem estabelecer um **vínculo**

empregatício direto, sendo obrigatória a intermediação do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), conforme estabelecido pelo artigo 9º, inciso VI, do **Decreto n.º 3.048/1999**.

A contratação de trabalhadores portuários nas atividades de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações, com vínculo empregatício por **prazo indeterminado**, será exclusivamente realizada entre trabalhadores portuários avulsos registrados. Essa condição se aplica especialmente nos portos organizados.

Dois pontos cruciais merecem destaque para o entendimento em avaliações ou provas:



Vejamos as definições dessas atividades:

→ **Capatazia:** Atividade portuária que abrange a movimentação de mercadorias nas instalações do porto, envolvendo recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para conferência aduaneira, manipulação, arrumação, entrega, carregamento e descarga de embarcações, quando realizado por aparelhamento portuário.

→ **Estiva:** Atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou porões de embarcações principais ou auxiliares, incluindo transbordo, arrumação, peaço, despeço, carregamento e descarga, quando conduzidos com equipamentos de bordo.

→ **Conferência de Carga:** Envolve contagem de volumes, anotação de características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e outros serviços correlatos nas operações de carregamento e descarga de embarcações.

→ **Conserto de Carga:** Compreende o reparo e restauração das embalagens de mercadorias nas operações de carregamento e descarga de embarcações, incluindo reembalagem, marcação,

remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e subsequente recomposição.

→ **Vigilância de Embarcações:** Atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo de embarcações atracadas ou fundeadas, além da movimentação de mercadorias em diferentes áreas da embarcação, como portalós, rampas, porões, conveses, plataformas, entre outros.

→ **Bloco:** Envolve a limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.



Importante!

Pessoal, é importante estar atento a este tópico, pois tem sido frequentemente abordado nas últimas provas.



Momento da Questão

Questão inédita – Não se estabelece uma relação jurídica de emprego entre o trabalhador portuário avulso e o órgão de gestão de mão de obra de trabalho portuário avulso. Embora o referido órgão possua a prerrogativa de aplicar penalidades, como repreensão verbal ou por escrito, suspensão do registro por um período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias, ou ainda o cancelamento do registro, isso não configura uma relação empregatícia entre as partes. Julgue o item:

- a) Certo
- b) Errado

Gabarito: Certo.



Comentário: A assertiva está em plena conformidade com a **Lei n.º 12.815/2013**. De acordo com o artigo 33 dessa legislação, é atribuição do órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso aplicar normas disciplinares em caso de transgressão, podendo impor as penalidades de repreensão verbal ou por escrito, suspensão do registro por um período de 10 a 30 dias ou cancelamento do registro.

Além disso, o artigo 34 da mesma lei enfatiza que o exercício dessas atribuições pelo órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso não implica a configuração de vínculo empregatício com o trabalhador portuário avulso. Portanto, a assertiva está alinhada com os dispositivos legais pertinentes.



Momento da Questão

Questão inédita – Os trabalhos de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, serão executados tanto por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado quanto por trabalhadores portuários avulsos. Julgue o item:

- a) Certo
- b) Errado

Gabarito: Certo.



Comentário: A assertiva está em conformidade com a **Lei n.º 12.815/2013**. Conforme o Art. 40 dessa legislação, o trabalho portuário relacionado a capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será desempenhado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

3) Lei Geral do Desporto (Lei n. 9.615/98)

Desporto é uma atividade física sujeita a determinadas regras e que visa a competição. Ao contrário da atividade física, o desporto implica uma competência sempre com vista num resultado. Quando realizado de forma profissional, é caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva.

À luz do da **Lei nº 9.615/1998** a prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto.

De acordo com a **Lei 9.615/1998**, o desporto, como direito individual, tem como base os princípios:

O desporto, como direito individual, tem como base os princípios:

- Da soberania, caracterizado pela supremacia nacional na organização da prática desportiva;
- Da autonomia, definido pela faculdade e liberdade de pessoas físicas e jurídicas organizarem-se para a prática desportiva;
- Da democratização, garantido em condições de acesso às atividades desportivas sem quaisquer distinções ou formas de discriminação;
- Da liberdade, expresso pela livre prática do desporto, de acordo com a capacidade e interesse de cada um, associando-se ou não a entidade do setor;

- Do direito social, caracterizado pelo dever do Estado em fomentar as práticas desportivas formais e não-formais;

- Da diferenciação, consubstanciado no tratamento específico dado ao desporto profissional e não-profissional;

- Da identidade nacional, refletido na proteção e incentivo às manifestações desportivas de criação nacional;

- Da educação, voltado para o desenvolvimento integral do homem como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional;

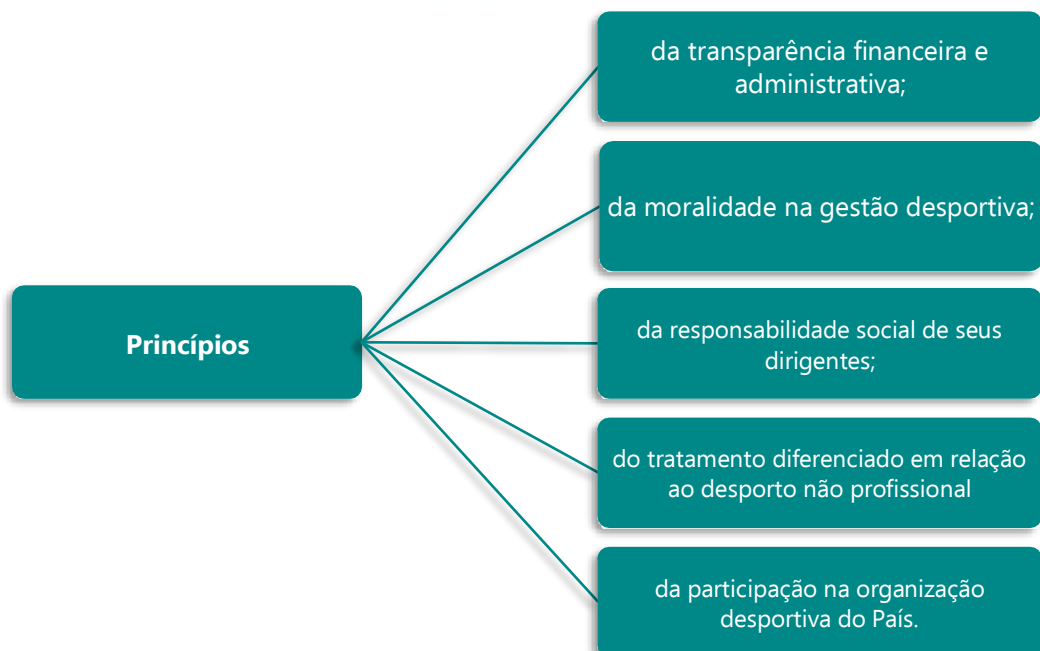
Da qualidade, assegurado pela valorização dos resultados desportivos, educativos e dos relacionados à cidadania e ao desenvolvimento físico e moral;

Da descentralização, consubstanciado na organização e funcionamento harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos para os níveis federal, estadual, distrital e municipal;

Da segurança, propiciado ao praticante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial;

Da eficiência, obtido por meio do estímulo à competência desportiva e administrativa.

A exploração e a gestão do desporto profissional constituem exercício de atividade econômica sujeitando-se, especificamente, à observância dos princípios:



4) Lei da Sociedade Anônima do Futebol (Lei n. 14.193/21)

A Lei da Sociedade Anônima do Futebol, dispõe sobre normas de constituição, governança, controle e transparência, meios de financiamento da sociedade futebolística, tratamento dos passivos e das entidades de **práticas desportivas** e regime tributário específico.

O objeto social da Sociedade Anônima do Futebol poderá compreender as seguintes atividades:

A Sociedade Anônima do Futebol pode ser constituída:
o fomento e o desenvolvimento de atividades relacionadas com a prática do futebol, obrigatoriamente nas suas modalidades feminino e masculino;
a formação de atleta profissional de futebol, nas modalidades feminino e masculino, e a obtenção de receitas decorrentes da transação dos seus direitos desportivos;
a exploração, sob qualquer forma, dos direitos de propriedade intelectual de sua titularidade ou dos quais seja cessionária, incluídos os cedidos pelo clube ou pessoa jurídica original que a constituiu;
a exploração de direitos de propriedade intelectual de terceiros, relacionados ao futebol;
a exploração econômica de ativos, inclusive imobiliários, sobre os quais detenha direitos;
quaisquer outras atividades conexas ao futebol e ao patrimônio da Sociedade Anônima do Futebol, incluída a organização de espetáculos esportivos, sociais ou culturais;
a participação em outra sociedade, como sócio ou acionista, no território nacional, cujo objeto seja uma ou mais das atividades mencionadas nos incisos deste parágrafo, com exceção do inciso II.

Em consonância com a **Lei 14.193/2021**, a Sociedade Anônima do Futebol deverá instituir **Programa de Desenvolvimento Social (PDE)**, para, em convênio com instituição pública de ensino, promover medidas em prol do desenvolvimento da educação, por meio do futebol, e do futebol, por meio da educação.

5) Direito do Trabalho Desportivo (Lei n. 13.155/15)

A Lei do Direito do Trabalho Desportivo, em seu dispõe que a LRFE estabelece princípios e práticas de responsabilidade fiscal e financeira e de gestão transparente e democrática para entidades desportivas profissionais de futebol, cria o Programa de Modernização da Gestão e de Responsabilidade Fiscal do Futebol Brasileiro e dispõe sobre a gestão temerária no âmbito das referidas entidades.

Com esta Lei, fica criado o **Programa de Modernização da Gestão e de Responsabilidade Fiscal do Futebol Brasileiro** - PROFUT. É determinado que para as entidades desportivas e profissionais de futebol se mantenham no PROFUT, é exigida a regularidade das obrigações trabalhistas e tributárias federais correntes.

Os **artigos 12 a 15 da Lei nº 13.155/2015** dispõe as Condições Específicas para o Parcelamento de Débitos relativos ao FGTS e às Contribuições instituídas pela Lei Complementar nº 110/01.

6) Bancários

Os **bancários** não são apenas aqueles empregados que trabalham em bancos, são considerados bancários os trabalhadores de empresas de financiamento, crédito e investimentos e os empregados de bancos nacionais e regionais que incrementam o desenvolvimento nacional ou regional.



Súmula 55 do TST: As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do **art. 224 da CLT**.

O **art. 224 da CLT** determina que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será **de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis**, com exceção dos sábados, perfazendo um total de **30 (trinta) horas de trabalho por semana**.

O **art. 225 da CLT**, dispõe que a duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 08 (oito) horas diárias, não excedendo 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração de trabalho.

O **regime especial** de 06 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias, conforme disposto no **art. 226 da CLT**.

7) Trabalho do artista e do técnico em espetáculos de diversões

A profissão dos artistas e técnicos em espetáculos e diversões é regulamentada pela **Lei nº 6.533/78** e pelo Decreto **nº 82.385/78**.

Conforme o **artigo 2º, inciso I, da Lei nº 6.533/78**, considera-se **artista** todo **profissional** que **cria, interpreta ou executa obra** de **caráter cultural** de qualquer natureza, destinada à exibição ou divulgação pública, seja por meio de comunicação de massa ou em locais de espetáculos públicos. O inciso II define o técnico em espetáculos de diversões como o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa de atividades ligadas à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.

A contratação desses profissionais deve ocorrer por meio de **contrato de trabalho escrito**, devendo ser **registrado** pelo **empregador** junto ao antigo **Ministério do Trabalho**, conforme estabelecido pelo **artigo 9º, § 1º, da Lei nº 6.533/78**. Além disso, tanto o artista quanto o técnico em espetáculos devem possuir **registro prévio** na Delegacia Regional do Trabalho.

Os contratos podem ser firmados por **prazo determinado** ou **indeterminado**, sendo que, no caso de prazo determinado, este não pode ultrapassar **dois anos**, conforme estipulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Tome nota!

Uma peculiaridade desses contratos é que a lei permite que artistas e técnicos em espetáculos prestem serviços a outros empregadores, mesmo em casos de contratos com **cláusula de exclusividade**. No entanto, essa prestação de serviços deve ocorrer em atividade diversa daquela estabelecida no contrato, em outro meio de comunicação, e não pode acarretar prejuízo ao primeiro contratante com a cláusula de exclusividade.

8) Trabalho da pessoa com deficiência e reabilitada

A obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência no Brasil está estabelecida no **artigo 93 da Lei nº 8.213/91**, que determina que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas. A proporção varia de acordo com o número total de funcionários, vejamos:



O conceito de deficiência, conforme definido pelo **Decreto nº 3.298/99**, abrange toda **perda** ou **anormalidade** de uma **estrutura** ou **função psicológica, fisiológica** ou **anatômica** que gere **incapacidade** para o desempenho de atividade, fora do padrão considerado normal para o ser humano. Habilitação e reabilitação profissional são processos voltados para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira o nível suficiente de **desenvolvimento profissional** para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.



Tome nota!

A cota de contratação refere-se ao **número total** de **funcionários** da empresa, incluindo sede e filiais, e abrange **contratações diretas**, excluindo a contratação de aprendizes com deficiência, prevista na CLT (**art. 93, §3º da Lei 8.213/91**). A alocação desses profissionais pode ocorrer em uma

única unidade ou ser distribuída entre unidades, caso existam, para ampliar as oportunidades oferecidas.



Importante!

Em situações de frações no cálculo da cota, o arredondamento é feito para o primeiro número inteiro maior. **Não** há atividade econômica que **desobrigue** as empresas de cumprir a Lei de Cotas, e mesmo em atividades que possam apresentar riscos à integridade do colaborador, como operações industriais, a empresa deve **alocar** os colaboradores com deficiência em áreas que **não** representem **riscos**, como administrativas e financeiras.

9) Trabalhador Rural

Aplicam-se ao trabalhador rural as normas da **Lei 5.889/73** e do **Decreto 73.626/74**, que regulamentam as relações individuais e coletivas de **trabalho rural**, nos aspectos que dizem respeito às peculiaridades da atividade.

O **art. 2º da Lei 5.889/73** define trabalhador rural como sendo toda pessoa física que, em **propriedade rural** ou **prédio rústico**, presta serviços de natureza **não eventual** a empregador rural, sob a **dependência** deste e mediante **salário**.

Para efeitos da lei reguladora do trabalho rural, em seu **art. 7º** considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e um horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal. O menor de 18 (dezoito) anos não poderá realizar trabalho noturno.

9.1) Normas de Proteção de Trabalhador Rural

Em 1963 entrou em vigor o Estatuto do Trabalhador Rural, em que, basicamente, regularizou o trabalho rural, com normas de segurança e higiene, além de direitos e deveres.

Em 1988, foram criadas Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs), que foram passando por diversas atualizações e aperfeiçoamentos ao longo dos anos.

Em 2005 foi criada a **NR 31- Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura**. Em 2020 ela sofreu atualizações com a finalidade de deixá-la mais simples e desburocratizar alguns processos. Em suma, ela estabelece uma série de regras, ligadas à **área da saúde e segurança do trabalho**, que devem ser seguidas por toda e qualquer atividade agrícola.

A NR 31 tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades do setor com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho rural.

Entre os pontos abordados nesta Norma, destacam-se:

- **Orientações sobre ergonomia aplicada no trabalho rural;**
- **Exposição dos trabalhadores, de forma direta ou indireta, a agrotóxicos;**
- **Equipamentos de proteção individual (EPIs).**

Ainda, de acordo com a NR, qualquer propriedade poderá ser interditada caso sejam detectadas irregularidades, como a ausência de EPIs adequados.

O empregador deve oferecer um ambiente seguro a seus colaboradores. Assim, de acordo com o disposto na **NR 31.2.3**, cabe ao empregador rural ou equiparado:

- a)** cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, de forma a garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, e adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos e ferramentas sejam seguros;
- b)** adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas;
- c)** assegurar que se forneçam aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, seus direitos, deveres e obrigações, bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;
- d)** informar aos trabalhadores:
 - I.** os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de prevenção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;
 - II.** os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador;
 - III.** os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho;
- e)** permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; e
- f)** disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e à saúde no trabalho.

10) Trabalho Infantil e Proteção do Trabalhador Adolescente

Nem todo trabalho exercido por crianças deve ser classificado como trabalho infantil. O termo “**trabalho infantil**” é definido como o trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental.

É considerado trabalho infantil o trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego/trabalho estabelecido no país.

O **trabalho do menor** está definido e regulamentado pelos **artigos 402 a 441 da CLT**. O **art. 402** define menor como sendo:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Segundo a legislação trabalhista é proibido ao menor de 18 anos o trabalho em condições insalubres, perigosas ou trabalho noturno, ao menor de 16 anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz e a partir dos 14 anos é admissível o Contrato de Aprendizagem, o qual poderá ser realizado seguindo os trâmites do **art. 428, CLT**:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.



Importante!

A limitação de idade **não se aplica** a **aprendizes com deficiência**, possibilitando a contratação mesmo acima dos 24 anos.



Tome nota!

O contrato de aprendizagem não pode ter **duração superior a 2 anos**, exceto para aprendizes portadores de deficiência.

Ao menor é **devido** o salário mínimo federal, inclusive ao menor aprendiz, que é garantido o salário mínimo hora, uma vez que a jornada será de no máximo 6 (seis) horas diárias, ficando vedado prorrogação e compensação de jornada, podendo chegar ao **limite de 8 (oito) horas diárias**, desde que o aprendiz tenha completado o ensino fundamental e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O **estágio** também é uma função que poderá ser exercida por menores de idade, aos alunos que frequentarem cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial, essa modalidade de trabalho não gera vínculo empregatício e poderá receber uma bolsa como forma de contraprestação, da maneira que forem acordadas entre as partes.

O **atleta profissional** em formação, maior de 14 anos, poderá receber **auxílio financeiro** da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa aprendizagem livremente pactuada, sem gerar vínculo de emprego.

10.1) Penalidades

O empregador que descumprir a forma correta de empregar os menores de 18, conforme explicado do tópico 19.1, pode ser multado no valor de um salário mínimo regional, por criança ou adolescente que esteja trabalhando irregularmente, se limitando a cinco salários mínimos, independentemente do número de crianças. As penalidades estão definidas pelos **arts. 434, 435 e 438 da CLT**:

Art. 434 - Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Art. 435 - Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei.

Art. 438 - São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo:

- a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;
- b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único - O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

10.2) Efeitos da Contratação

O trabalho realizado pelo menor de 18 anos, nos moldes garantidos pela CLT, alcançará uma maneira para obter imensuráveis benefícios, como aprendizagem, profissionalismo, experiência e responsabilidade. No entanto, se realizado o trabalho noturno, em atividades insalubres ou perigosas, acaba se tornando prejudicial ao menor, sendo portando, proibido.

Quando realizado de forma proibida, irá produzir efeitos "ex nunc", mesmo depois da declaração de nulidade do contrato de trabalho, o que resguarda todos os direitos trabalhistas oriundos de uma atividade proibida.

Tal situação ocorre no Direito do Trabalho pois seria impossível devolver os esforços de trabalho ao empregado, tendo em vista que uma vez realizado o serviço, não existe a possibilidade dos interessados retroagirem às circunstâncias que estavam antes da celebração do contrato de trabalho.

10.3) Doutrina da Proteção Integral da Criança e do Adolescente

A teoria da Proteção Integral parte do pressuposto de que as normas que cuidam de crianças e adolescentes devem concebê-los como cidadãos plenos, porém sujeitos à proteção prioritária, tendo em vista que são pessoas em desenvolvimento.

A doutrina de proteção integral à criança consagrada na Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança e da Organização das Nações Unidas (1989) e da Declaração Universal dos Direitos da Criança (1959), assim como pela constituição da República Federativa do Brasil e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, designa um sistema em que crianças e adolescentes, até 18 (dezoito) anos de idade, são considerados titulares de interesses subordinados, frente à família, à sociedade ao Estado, cujos princípios, estão sintetizados no **caput do art. 277 da Constituição Federal**:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O § 3º do mesmo artigo da Constituição Federal ainda dispõe especificamente sobre o trabalho do menor:

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III

- garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

11) Trabalho Análogo ao de Escravo

O artigo 149 do Código Penal brasileiro define e **penaliza** a prática de **reduzir** alguém a **condição análoga** à de **escravo**. Esta redução pode ocorrer através de submissão a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho ou restrição da locomoção em virtude de dívida contraída com o empregador. A pena prevista é de reclusão de dois a oito anos, além de multa, sendo acrescida da pena correspondente à violência.

O §1º detalha condutas adicionais consideradas como crime, como cercear o uso de transporte pelo trabalhador para retê-lo no local de trabalho ou realizar vigilância ostensiva ou apoderar-se de documentos pessoais com o mesmo propósito.

O §2º estabelece aumento de metade da pena se o crime é cometido contra criança ou adolescente, ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Na situação de trabalho análogo ao escravo, presume-se a **rescisão** do contrato de trabalho de forma **indireta**. Nesse contexto, é estabelecido que o pagamento das verbas rescisórias deve ser efetuado no prazo de 5 (cinco) dias. O não cumprimento desse prazo sujeita o empregador ao pagamento das multas previstas no § 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Momento da Jurisprudência

O Supremo Tribunal Federal considerou, por maioria, que o bem jurídico tutelado pelo artigo 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, englobando também a dignidade da pessoa humana e os direitos trabalhistas e previdenciários. A Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal decidiu, seguindo jurisprudência da Corte, que não era necessária a violência física para configurar o delito de redução à condição análoga à de escravo, bastando haver “a coisificação do trabalhador, com a reiterada ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano”. [Inq 3564, rel. min. Ricardo Lewandowski, 2ª T, j. 19-8-2014, DJE de 17-10-2014].

Tais valores consubstanciam o sistema social trazido pela Constituição, o que acaba por ocasionar a **competência da Justiça Federal** para o julgamento desse tipo de crime. [RE 459510, rel. min. Cezar Peluso, red. p/ o ac. min. Dias Toffoli, P, j. 26-11-2015, DJE de 12-04-2016] No mesmo sentido: RE 541627, rel. min. Ellen Gracie, 2ª T, j. 14-10- 2008, DJE de 21-11-2008; RE 398041, rel. min. Joaquim Barbosa, P, j. 30-11-2006, DJE de 19-12-2008.

11.1) Tráfico de Pessoas

O tráfico de pessoas e o trabalho em condições análogas às de escravo representam graves **violações** dos direitos humanos fundamentais, demandando o comprometimento do Estado Brasileiro. A ratificação do **Protocolo de Palermo** reitera o compromisso do país, no âmbito do Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos, de **combater** essas formas contemporâneas de escravidão.

Dado que o tráfico de pessoas e o trabalho em condições análogas à de escravo não são fenômenos isolados, mas sim **interdependentes** e **inter-relacionados**, é essencial adotar uma interpretação sistêmica do ordenamento jurídico brasileiro.

Conforme o Protocolo de Palermo, a essência do **tráfico de pessoas** é a **superexploração** e a **mercantilização** de seres humanos. Isso abrange não apenas a movimentação de trabalhadores, mas também seu alojamento e acolhimento. Portanto, o tráfico de pessoas compreende três elementos essenciais e cumulativos: a **ação**, os **meios** e a **finalidade** de **exploração**.

Existe uma relação **intrínseca** entre o tráfico de pessoas e o trabalho escravo, independentemente da modalidade de ocorrência.

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Convenções da OIT: natureza jurídica, processo de elaboração, ratificação, denúncia, vigência, aplicação e revisão.

1.1) Natureza Jurídica

As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são **tratados** multilaterais abertos, caracterizados por terem um **caráter normativo**. Estes tratados são acordos estabelecidos entre os Estados-Membros da OIT para regulamentar as condições de trabalho e **estabelecer padrões** mínimos em relação a direitos trabalhistas e questões relacionadas.

Um aspecto importante das convenções da OIT é que elas podem ser **ratificadas** pelos Estados-Membros **sem limitação** de **prazo**. Isso significa que um país pode optar por aderir a uma convenção a qualquer momento e não está sujeito a restrições temporais específicas para a ratificação.

No entanto, uma vez ratificadas, as disposições da convenção tornam-se **vinculativas** para o Estado-Membro, e este compromete-se a implementar as medidas necessárias para garantir a conformidade com os padrões estabelecidos.

2) Área de Aplicação

A abrangência de cada convenção é definida em seu texto. Alguns casos permitem a **exclusão total** ou **parcial** de ramos da atividade econômica, empresas ou produtos, ou a exclusão de aplicação de parte da convenção em todo o território nacional.

A autoridade nacional competente decide sobre exclusões após consultar as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, e qualquer exclusão deve ser comunicada formalmente à OIT.

2.1) Revisão e Ratificação

Uma convenção pode ser objeto de revisão. A ratificação de uma convenção revisora por um Estado-Membro implica na **denúncia** imediata da anterior, que deixa de estar aberta à ratificação.

A convenção revisora **continua** em **vigor** para os países que a ratificaram e não aderiram ao instrumento de revisão. Após a adoção de uma convenção, cada Estado-Membro tem até **dezoito** meses para submetê-la à autoridade nacional competente para aprovação (no Brasil, o Congresso Nacional).

Após a aprovação, o Presidente da República promove a **ratificação**, incorporando automaticamente as normas da convenção à legislação nacional.

2.2) Denúncia

A denúncia refere-se a um procedimento pelo qual um Estado-Membro notifica oficialmente a OIT de que não deseja mais ser **vinculado** por uma convenção específica que ratificou anteriormente.

O procedimento de denúncia geralmente segue um **cronograma** específico e envolve notificar a OIT com antecedência sobre a decisão de não continuar vinculado à convenção. Normalmente, o prazo de aviso é de **doze meses**. Isso significa que, após a notificação de denúncia, o Estado-Membro permanecerá **vinculado** à convenção por mais doze meses, após os quais sua vinculação **cessa**.

A denúncia de uma convenção implica que o Estado-Membro **não** considera mais a convenção como parte integral de sua legislação nacional. No entanto, durante o período de aviso de doze meses, o Estado ainda é **obrigado** a cumprir as disposições da convenção.

2.3) Vigência

Internacionalmente, a vigência inicia-se **doze meses** após a ratificação por dois Estados-Membros.

Nacionalmente, a convenção entra em vigor doze meses após a ratificação pelo Estado-Membro, desde que já esteja em vigor internacionalmente.

INSPEÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado para o bloco 4 – Trabalho e Saúde do Servidor: Eixo Temático 5 – Direito do Trabalho.

1 – Inspeção e Fiscalização no Trabalho: Decreto nº 4.552/2002 e alterações, Lei nº 10.593/2002 e alterações e Regulamento da Inspeção do Trabalho. NR 3 – Embargo e interdição. NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho. NR 12 – Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos. Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção: Norma Regulamentadora nº 18. Norma Regulamentadora nº 1. Norma Regulamentadora nº 7. Norma Regulamentadora nº 9.

Neste material, concentraremos nossos esforços exclusivamente nas Normas Regulamentadoras (NR's) que são cobradas no **edital** do concurso nacional unificado. Nosso objetivo é oferecer uma abordagem concisa, focada nos temas com maior probabilidade de serem abordados na prova. Esta decisão foi tomada após uma minuciosa análise da nossa equipe pedagógica em relação a banca do concurso, visando otimizar o seu tempo de estudo.

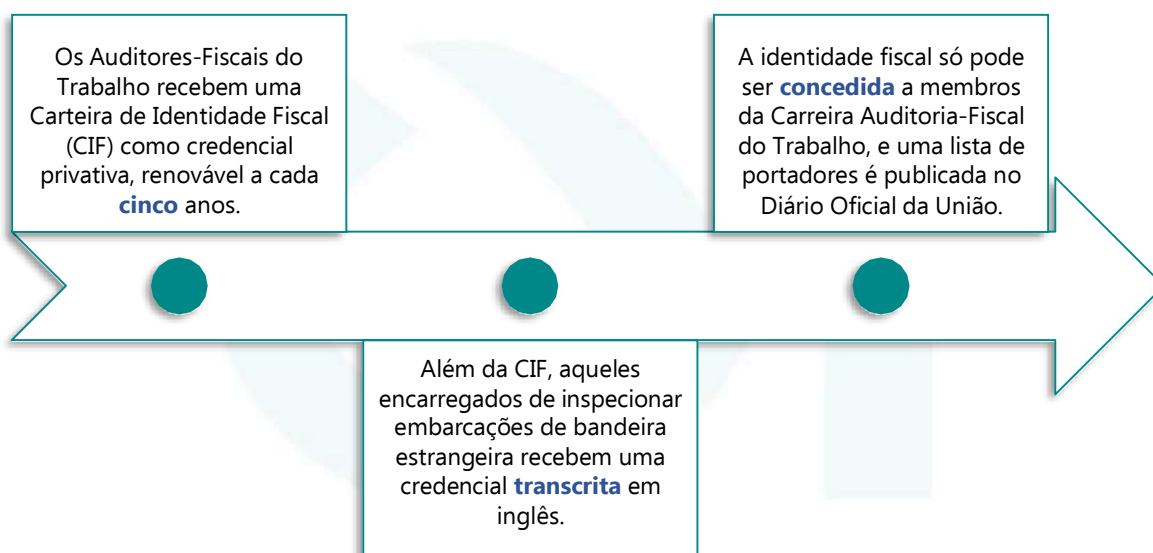
É essencial ressaltar que as NR's são extensas e, compreendemos que, em uma fase de pós-edital, é crucial direcionar a atenção para os tópicos mais **relevantes**. Dessa forma, possibilitamos uma preparação eficiente e eficaz para o exame, abordando os principais aspectos sem comprometer a profundidade do estudo.

2) Decreto nº 4.552/2002

Art. 1º O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.

A fiscalização do trabalho será conduzida em todos os empreendimentos, estabelecimentos e ambientes laborais, sejam eles de natureza **pública** ou **privada**. Essa fiscalização abrange não apenas organizações empresariais, mas também profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos. Além disso, estende-se à inspeção de embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras. O Auditor-Fiscal, **munido de credencial**, tem o direito de ingressar **livremente**, sem prévio aviso, em qualquer dia e horário.

Vejamos como é feito a Credencial e Identificação do Auditor-Fiscal:



A credencial deve ser **devolvida** para **inutilização** em casos como posse em outro cargo público incompatível, posse em cargo comissionado de quadro diverso, exoneração, demissão, aposentadoria, afastamento ou licenciamento por prazo superior a seis meses.

Importante!

A exibição da credencial é **obrigatória** durante a inspeção, a menos que o Auditor-Fiscal do Trabalho julgue que isso prejudicará a eficácia da fiscalização, caso em que deve fazê-lo após a **verificação física**. O Auditor-Fiscal só pode **exigir** a exibição de documentos após a apresentação da credencial.



Tome nota!

Empregadores, tomadores de serviço, intermediadores, empresas, instituições, entre outros, são **obrigados** a franquear o acesso aos estabelecimentos, dependências e locais de trabalho, bem como **exibir** documentos e materiais solicitados para fins de inspeção do trabalho.

3) Lei nº 10.593/2002

A Lei 10.593/2002 é uma legislação brasileira que trata da **reestruturação** da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, a qual passou a ser denominada Carreira Auditoria da Receita Federal (ARF). Além disso, a lei também aborda a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, além de estabelecer outras providências relacionadas a essas carreiras. O artigo 11, da lei, delimita as funções dos integrantes da carreira dispondo que:

Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;

II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade;

III - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação; (Incluído pela Lei nº 13.464, de 2017)

IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;

VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial.

VII - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural. (Incluído pela Lei nº 13.464, de 2017)

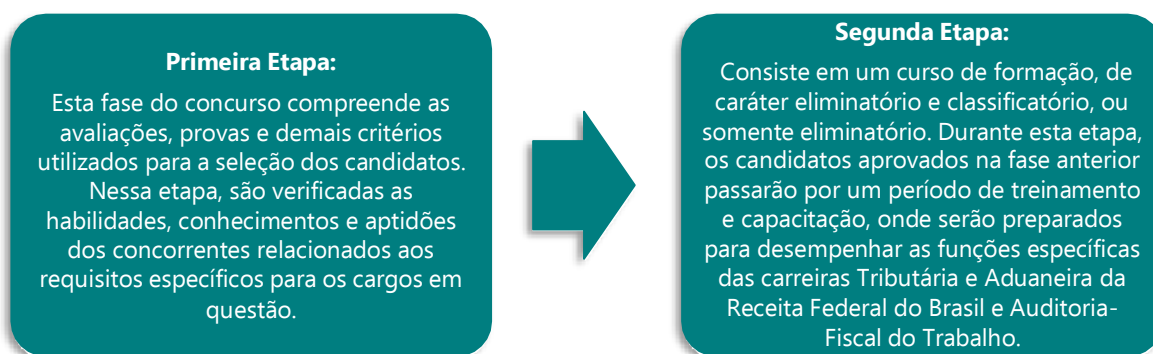


Tome nota!

O artigo 20 da Lei 10.593/2002 estabelece que o **regime jurídico** das Carreiras a que se refere a própria lei é exclusivamente o previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Importante!

O parágrafo 4º, conforme incluído pela Lei nº 13.464/2017, estabelece as etapas do concurso público para investidura nos cargos das carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho. Segundo esse dispositivo, o concurso público para essas carreiras será realizado em **duas etapas**:



4) NR 3 – Embargo e Interdição

Embargo e interdição são **medidas** de **urgência** adotadas diante da identificação de uma condição ou situação de trabalho que represente um **risco grave** e **iminente** ao trabalhador. Mas o que caracteriza um risco como grave e iminente?

Segundo a NR 3, considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho capaz de ocasionar **acidente** ou **doença** com lesão grave ao trabalhador.

No contexto das medidas, o embargo implica na **paralisação parcial** ou **total** da obra, enquanto a interdição envolve a paralisação parcial ou total da atividade, máquina ou equipamento, setor de serviço ou do estabelecimento. Essas ações podem estar associadas a uma ou mais das hipóteses mencionadas anteriormente.

Tome nota!

O Auditor-Fiscal do Trabalho deve aplicar o embargo ou a interdição na menor unidade onde for constatada a situação de grave e iminente risco, visando assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Importante!

A caracterização do grave e iminente risco deve levar em consideração:



Para a **aplicação** da NR 3, o conceito de risco é expresso pela **combinação** das **consequências** de um evento e a probabilidade de sua ocorrência. Durante a avaliação dos riscos, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve analisar **separadamente** a consequência e a probabilidade, sendo a classificação desses fatores realizada de maneira fundamentada por ele.

A categorização das consequências segue as diretrizes previstas na Tabela 3.1, enquanto a classificação das probabilidades obedece ao estabelecido na Tabela 3.2. Vejamos:

TABELA 3.1: Classificação das consequências

CONSEQUÊNCIA	PRINCÍPIO GERAL
MORTE	Pode levar a óbito imediato ou que venha a ocorrer posteriormente.
SEVERA	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão ou sequela permanentes.
SIGNIFICATIVA	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo superior a 15 (quinze) dias.
LEVE	Pode prejudicar a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão que implique em incapacidade temporária por prazo igual ou inferior a 15 (quinze) dias.
NENHUMA	Nenhuma lesão ou efeito à saúde.

TABELA 3.2: Classificação das probabilidades

CLASSIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO
PROVÁVEL	Medidas de prevenção inexistentes ou reconhecidamente inadequadas. Uma consequência é esperada, com grande probabilidade de que aconteça ou se realize.
POSSÍVEL	Medidas de prevenção apresentam desvios ou problemas significativos. Não há garantias de que as medidas sejam mantidas. Uma consequência talvez aconteça, com possibilidade de que se efetive, concebível.
REMOTA	Medidas de prevenção adequadas, mas com pequenos desvios. Ainda que em funcionamento, não há garantias de que sejam mantidas sempre ou a longo prazo. Uma consequência é pouco provável que aconteça, quase improvável.
RARA	Medidas de prevenção adequadas e com garantia de continuidade desta situação. Uma consequência não é esperada, não é comum sua ocorrência, extraordinária.

O excesso de risco representa a **diferença** entre o risco atual (situação encontrada) e o risco de referência esperado após a implementação de medidas preventivas (situação desejada).

Essa comparação permite **avaliar** quão distante a situação atual está do padrão desejado após a aplicação das medidas de prevenção. Na caracterização de risco grave e iminente para o trabalhador, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve **estabelecer** o excesso de risco por meio da **comparação** entre o risco atual (situação encontrada) e o risco de referência (situação desejada). Vejamos:

3.3.11 Para estabelecer o excesso de risco, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve seguir as seguintes etapas:

- a) primeira etapa:** avaliar o risco atual (situação encontrada) decorrente das circunstâncias encontradas, levando em consideração as medidas de controle existentes, ou seja, o nível total de risco que se observa ou se considera existir na atividade, utilizando a classificação indicada nas colunas do lado esquerdo das Tabelas 3.3 ou 3.4;
- b) segunda etapa:** estabelecer o risco de referência (situação objetivo), ou seja, o nível de risco remanescente quando da implementação das medidas de prevenção necessárias, utilizando a classificação nas linhas da parte inferior das Tabelas 3.3 ou 3.4;
- c) terceira etapa:** determinar o excesso de risco por comparação entre o risco atual e o risco de referência, localizando a interseção entre os dois riscos na tabela 3.3 ou 3.4.

3.3.12 Para ambos os riscos, atual e de referência (definidos na primeira e na segunda etapas, respectivamente), deve-se determinar a consequência em primeiro lugar e, em seguida, a probabilidade de a consequência ocorrer.

3.3.12.1 As condições ou situações de trabalho contempladas em normas regulamentadoras consideram-se como situação objetivo (risco de referência).

3.3.12.2 O Auditor-Fiscal do Trabalho deve sempre considerar a **consequência** de maior previsibilidade de ocorrência.

O Auditor-Fiscal do Trabalho deve fazer uso da Tabela 3.3 quando estiver avaliando **exposição individual** ou de um **número reduzido** de potenciais vítimas ao risco considerado. Por outro lado, a Tabela 3.4 deve ser empregada na avaliação de situações em que a exposição ao risco pode resultar em lesão ou adoecimento de várias vítimas **simultaneamente**. Essa distinção nas tabelas permite uma abordagem mais específica e adequada às diferentes condições e escopos de exposição ao risco.

TABELA 3.3 - Tabela de excesso de risco: exposição individual ou reduzido número de potenciais vítimas

Classificação do risco atual (situação encontrada)	Consequência	Probabilidade													
	Nenhuma	Rara	N	N	N		N	N	N	N		N	N	N	N
	Leve	Remota	N	N	P		N	N	N	P		N	N	N	P
		Possível	N	N	P		N	N	N	P		N	N	P	P
		Provável	N	N	M		N	N	N	M		N	P	M	M
	Significativa	Remota	N	N	M		N	N	N	M		P	M	M	M
		Possível	N	N	M		N	N	M	M		M	M	M	M
		Provável	N	N	S		N	M	M	S		M	M	M	S
	Morte/Severa	Remota	N	N	S		M	M	M	S		M	M	S	S
		Possível	N	M	E		M	S	S	E		S	S	S	E
Provável		S	S	E		S	S	S	E		S	S	E	E	
Probabilidade de referência		Possível	Remota	Rara		Provável	Possível	Remota	Rara		Provável	Possível	Remota	Rara	
Consequência de referência		Morte/Severa				Significativa				Leve/Nenhuma					
Classificação do risco de referência (situação objetivo)															

Excesso de Risco:

E - Extremo

S - Substancial

M - Moderado

P - Pequeno

N - Nenhum

TABELA 3.4 - Tabela de excesso de risco: exposição ao risco pode resultar em lesão ou adoecimento de diversas vítimas simultaneamente

Classificação do risco atual (situação encontrada)	Consequência	Probabilidade																
	Nenhuma	Rara	N	N	N		N	N	N	N		N	N	N	N			
	Leve	Remota	N	N	P		N	N	N	P		N	N	N	P			
		Possível	N	N	P		N	N	N	P		N	N	P	P			
		Provável	N	N	M		N	N	N	M		N	P	M	M			
	Significativa	Remota	N	N	S		N	N	N	S		M	M	M	S			
		Possível	N	N	S		N	N	M	S		S	S	S	S			
		Provável	N	N	S		N	M	M	S		S	S	S	S			
	Morte/Severa	Remota	N	N	S		M	S	S	S		S	S	S	S			
		Possível	N	S	E		S	S	S	E		S	S	S	E			
		Provável	E	E	E		E	E	E	E		E	E	E	E			
	Probabilidade de referência		Possível	Remota	Rara		Provável	Possível	Remota	Rara		Provável	Possível	Remota	Rara			
Consequência de referência		Morte/Severa				Significativa				Leve/Nenhuma								
Classificação do risco de referência (situação objetivo)																		

Excesso de Risco:

E - Extremo

S - Substancial

M - Moderado

P - Pequeno

N - Nenhum



Tome nota!

As situações que apresentam excesso de **risco extremo (E)** são **suscetíveis** de embargo ou interdição, abrangendo a obra, atividade, máquina ou equipamento, setor de serviço ou estabelecimento. Essa medida deve ser adotada com a máxima brevidade possível, sempre que o Auditor-Fiscal do Trabalho constatar a presença desse nível extremo de risco.

Da mesma forma, as situações caracterizadas pelo excesso de **risco substancial (S)** também podem ser passíveis de embargo ou interdição. Nesse contexto, a decisão deve considerar as circunstâncias específicas do caso, e a medida deve ser implementada com a urgência exigida pela ocorrência.

Cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho **avaliar** se a situação pode ser **prontamente** corrigida. Se determinar que a adequação imediata é viável, ele ordenará a paralisação das atividades relacionadas ao risco, seguida pela implementação imediata de medidas preventivas e precaucionais para sanar o risco, sem gerar riscos adicionais.

Importante!

É importante observar que situações avaliadas como excesso de risco moderado (M), pequeno (P) ou nenhum (N) **não** estão **sujeitas** a embargo ou interdição.

5) NR 18 – Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção

A Norma Regulamentadora 18, trata das condições e meio ambiente de trabalho na **indústria da construção**. Seu objetivo principal é estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização para a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos e condições de trabalho na construção civil.

A NR 18 é aplicável a atividades da indústria da construção que constam da **seção "F"** do Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Além disso, ela se estende às atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, assim como à manutenção de obras de urbanização.

5.1) Programa de Gerenciamento de Riscos

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é **obrigatório** nos canteiros de obras, de acordo com as normas regulamentadoras brasileiras, especialmente a NR 18, que trata das condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção. O PGR tem como objetivo contemplar os riscos ocupacionais e estabelecer medidas de prevenção para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Importante!

O PGR deve ser elaborado por um **profissional** legalmente **habilitado** em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização. No entanto, há uma exceção para canteiros de obras com até **7 metros de altura e com, no máximo, 10 trabalhadores**. Nesse caso, o PGR pode ser elaborado por um profissional qualificado em segurança do trabalho, mas ainda assim, sua implementação permanece sob responsabilidade da organização.

Além disso, o PGR deve estar sempre **atualizado** de acordo com a etapa em que se encontra o canteiro de obras. Ele precisa contemplar as exigências previstas na NR-01, que trata das disposições gerais das normas regulamentadoras, além disso, deve conter os seguintes documentos:

a) projeto da área de vivência do canteiro de obras e de eventual frente de trabalho elaborado por profissional legalmente habilitado;
b) projeto elétrico das instalações temporárias, elaborado por profissional legalmente habilitado;
c) projetos dos sistemas de proteção coletiva elaborados por profissional legalmente habilitado;
d) projetos dos Sistemas de Proteção Individual Contra Quedas (SPIQ), quando aplicável, elaborados por profissional legalmente habilitado;
e) relação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e suas respectivas especificações técnicas, de acordo com os riscos ocupacionais existentes.

5.2) Áreas de Vivência

As áreas de vivência em canteiros de obras são fundamentais para garantir condições adequadas de segurança, conforto e privacidade aos trabalhadores. De acordo com a NR 18, essas áreas devem contemplar instalações específicas para atender às necessidades dos trabalhadores. Vejamos os requisitos:

Instalação Sanitária: A instalação sanitária deve incluir lavatório, bacia sanitária sifonada com assento e tampo, mictório e chuveiro. A proporção é de 1 conjunto (lavatório, bacia sanitária e mictório) para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração.	Local para Refeição: Área destinada para que os trabalhadores possam fazer suas refeições. Deve proporcionar condições mínimas de conforto e higiene.
Vestiário: Espaço destinado para que os trabalhadores possam trocar de roupa e guardar seus pertences. Deve ser mantido em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza.	Alojamento (se houver trabalhador alojado): Quando houver alojamento, este deve ser projetado de forma a oferecer condições mínimas de segurança, conforto e privacidade. Deve ser mantido em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza.

O dimensionamento das instalações sanitárias deve seguir a proporção estabelecida, dividindo a quantidade de trabalhadores por 20 para obter o número de conjuntos (lavatório, bacia sanitária e mictório) e por 10 para o número de chuveiros.



Tome nota!

É **obrigatório** o fornecimento de água potável, filtrada e fresca para os trabalhadores nos canteiros de obras, nas frentes de trabalho e nos alojamentos. Essa água deve ser disponibilizada por meio de bebedouro ou outro dispositivo equivalente. O uso de copos coletivos é **vedado**.

A **proporção** estabelecida é de 1 (uma) unidade de bebedouro para cada grupo de 25 (vinte e cinco) trabalhadores ou fração. Isso significa que para até 25 trabalhadores, será necessário pelo menos 1 bebedouro, e para cada grupo adicional de 25 trabalhadores, será necessário fornecer mais um bebedouro.



Importante!

Os trabalhadores devem ter fácil acesso à água potável, com **distâncias limitadas** para garantir a prontidão em casos de necessidade de hidratação. O limite de 100 metros no plano horizontal e 15 metros no plano vertical.

5.2.1) Instalações Elétricas

A implementação tanto de instalações elétricas temporárias quanto definitivas deve seguir as diretrizes estabelecidas pela NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade). Essas instalações devem ser realizadas e mantidas de acordo com um projeto elétrico elaborado por um **profissional** devidamente **habilitado** legalmente.

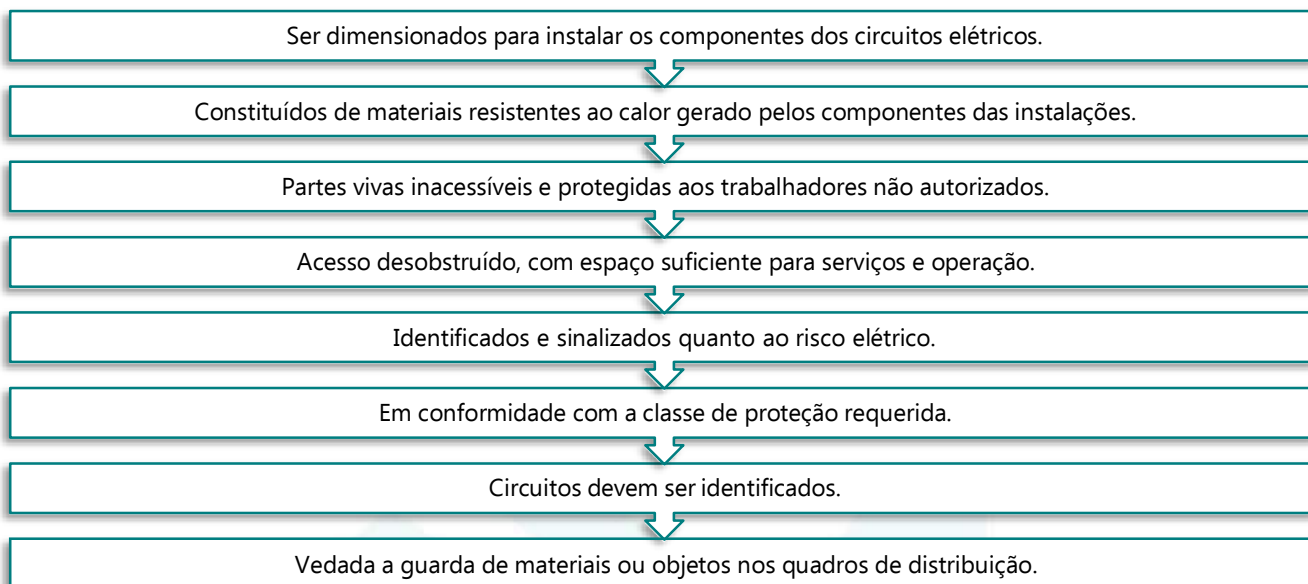
As instalações elétricas devem possuir sistema de aterramento elétrico de proteção. E as partes condutoras que possam ficar energizadas devem estar conectadas ao sistema de aterramento elétrico de proteção. Além disso, é obrigatória a utilização do dispositivo DR como medida de segurança adicional em situações previstas nas normas técnicas nacionais vigentes.

Os condutores elétricos devem:

- Devem ser dispostos de maneira a não obstruir a circulação de pessoas e materiais.
- Devem ser protegidos contra impactos mecânicos, umidade e agentes danificadores da isolação.

- Devem possuir isolação em conformidade com as normas técnicas nacionais vigentes.
- Para alimentação de máquinas e equipamentos elétricos móveis ou portáteis, devem possuir isolação dupla ou reforçada.

Por outro lado, os quadros de distribuição devem:



5.2.2) Etapas da Obra

A NR18 estabelece normas para diversas etapas da obra: Demolição; Escavação, Fundação e Desmonte de rochas; Carpintaria e Armação; Estrutura de Concreto; Estruturas Metálicas; Trabalho a Quente; Serviços de Impermeabilização; Telhados e Coberturas.

Para a fase de Demolição, é imprescindível elaborar e implementar um Plano de Demolição, sob a responsabilidade de um **profissional** legalmente **habilitado**. Esse plano deve abranger os riscos ocupacionais potenciais em todas as etapas da demolição, juntamente com as medidas preventivas para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

O Plano de Demolição deve contemplar:

- Linhas de fornecimento de energia elétrica, água, inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos, substâncias tóxicas, canalizações de esgoto, escoamento de água, entre outros;
- Construções vizinhas à obra;
- Remoção de materiais e entulhos;
- Aberturas existentes no piso;
- Áreas para circulação de emergência;
- Disposição dos materiais retirados;
- Propagação e controle de poeira;
- Trânsito de veículos e pessoas.

Na etapa seguinte, que envolve escavação, fundação e desmonte de rochas, é fundamental que o trabalho seja realizado e supervisionado conforme projeto elaborado por profissional habilitado. E os locais com riscos nessas atividades devem possuir **sinalização de advertência**, inclusive noturna, e **barreira de isolamento** em todo seu perímetro, visando a impedir a entrada de veículos e pessoas não autorizadas.

A execução de escavações com **profundidade superior** a 1,25 metros requer procedimentos específicos, conforme diretrizes da NR 18 e normas técnicas vigentes. Essas práticas visam garantir a segurança dos trabalhadores e contemplam diversas considerações:

Liberação e Autorização:

Escavações com profundidade superior a **1,25** metros só podem ser iniciadas com a liberação e autorização de um profissional legalmente habilitado, conforme as normas técnicas nacionais.

Projeto de Escavação:

O projeto deve considerar características do solo, cargas atuantes, riscos aos trabalhadores e medidas preventivas.

Escavações em Encostas:

Precauções especiais devem ser tomadas para evitar escorregamentos ou movimentos no maciço adjacente, incluindo cuidado na remoção de blocos e pedras soltas.

Proteção do Talude:

O talude da escavação, quando indicado no projeto, deve ser protegido contra erosão interna e superficial, com manutenção de uma faixa de proteção nas bordas.

Profundidade Superior a 1,25m:

Escavações com essa profundidade devem ser protegidas com taludes ou escoramentos definidos em projeto, com escadas ou rampas próximas aos postos de trabalho para possibilitar a saída rápida em emergências.

Proximidade de Infraestruturas:

Na proximidade de escavações, medidas preventivas devem ser tomadas para evitar acidentes relacionados a cabos elétricos, tubulações de água, esgoto, gás e outros.

Trânsito de Pessoas sobre Escavações:

Construção de passarelas quando necessário.

Desvio do tráfego próximo às escavações.

Adoção de medidas para redução da velocidade dos veículos em casos de impossibilidade de desvio.

Profundidade Igual ou Inferior a 1,25m:

Para escavações com profundidade igual ou inferior a 1,25 metros, é necessário avaliar localmente a existência de riscos ocupacionais e adotar medidas preventivas, se necessário.

Escoramentos:

Escoramentos utilizados como medida preventiva devem ser inspecionados diariamente para garantir sua eficácia e a segurança dos trabalhadores.

Fundação com Uso de Bate-Estacas:

Cabos de sustentação do pilão devem ter comprimento mínimo definido pelo fabricante ou por profissional legalmente habilitado.

O pilão deve permanecer em repouso sobre o solo ou no fim da guia do seu curso quando o bate-estacas não estiver em operação.



Tome nota!

A utilização do sistema de **tubulão escavado manualmente** com profundidade superior a 15 metros é **proibida**.

Para garantir a segurança e a integridade estrutural, o tubulão escavado manualmente deve atender às seguintes condições:

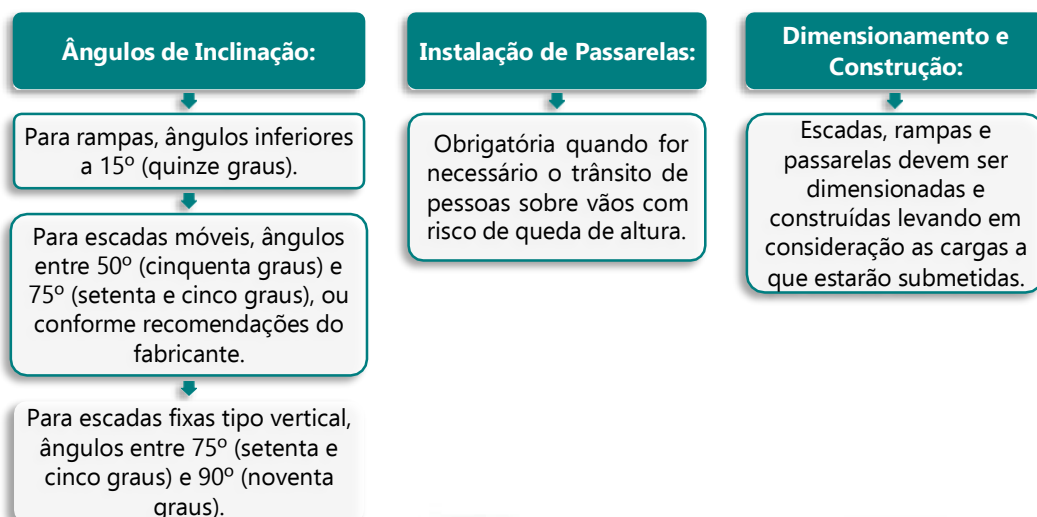
→ **Encamisamento:** Ser **encamisado** em toda a sua extensão.

→ **Estudo Geotécnico:** Ser executado após sondagem ou estudo geotécnico local, especialmente para profundidades superiores a **3 metros**.

→ **Diâmetro Mínimo:** Possuir diâmetro mínimo de **0,9 metros** (noventa centímetros).

5.2.3) Escadas, Rampas e Passarelas

A instalação de escada ou rampa é **obrigatória** para **transposição** de pisos com diferença de nível superior a **0,4 metros** como meio de circulação de trabalhadores. As normas para utilização destes meios de circulação incluem:



A instalação de proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais na periferia da edificação torna-se **obrigatória** desde o início dos serviços necessários à concretagem da primeira laje. Para garantir a eficácia dessa proteção, quando composta por anteparos rígidos com fechamento total do vão, é necessário que tenha uma altura **mínima** de 1,2 metros.

Em obras com altura igual ou superior a **10 metros**, é mandatório implementar máquinas ou equipamentos de transporte vertical motorizado de materiais. Estes equipamentos devem ser projetados de forma a possuir dispositivos que impeçam a descarga acidental de materiais. Além disso, tanto as máquinas quanto os equipamentos de transporte vertical de materiais e pessoas devem ser dimensionados por **profissionais** legalmente **habilitados**, atendendo às normas técnicas nacionais vigentes ou, na ausência destas, às normas técnicas internacionais em vigor.

6) NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

O termo **risco ocupacional** é definido como a combinação da **probabilidade** de ocorrer uma lesão ou agravo à saúde, resultante de um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho, com a severidade dessa lesão ou agravo à saúde.

Essa abordagem integrada considera tanto a **chance** de ocorrência quanto a **gravidade** das consequências, proporcionando uma avaliação abrangente dos potenciais riscos associados a determinadas condições ou tarefas laborais. Essa definição é essencial para o gerenciamento eficaz da segurança e saúde ocupacional, visando a implementação de medidas preventivas apropriadas.

A NR 01 atua como uma **norma introdutória**, ela atua como mãe das outras normas, estabelecendo princípios e diretrizes fundamentais que serão aplicados nas demais NRs. Ela visa proporcionar uma abordagem integrada e coerente para a gestão da segurança e saúde no ambiente de trabalho, promovendo a **prevenção** de **acidentes** e **doenças** ocupacionais.

Além disso, a Norma Regulamentadora 1 (NR 1) estabelece as competências e estrutura da Segurança do Trabalho no Brasil. O item 1.3.1 destaca que a Secretaria de Trabalho – STRAB, por intermédio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho. Suas atribuições incluem:

- a)** Formular e propor diretrizes, normas de atuação e supervisionar atividades na área de segurança e saúde do trabalhador.
- b)** Promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT.
- c)** Coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.
- d)** Fiscalizar o cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho – SST em todo o território nacional.
- e)** Participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST.
- f)** Conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, salvo disposição expressa em contrário.



Tome nota!

Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados a ela, dentro de sua competência, **executar** a **fiscalização** dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, bem como as atividades relacionadas à CANPAT e ao PAT.



Importante!

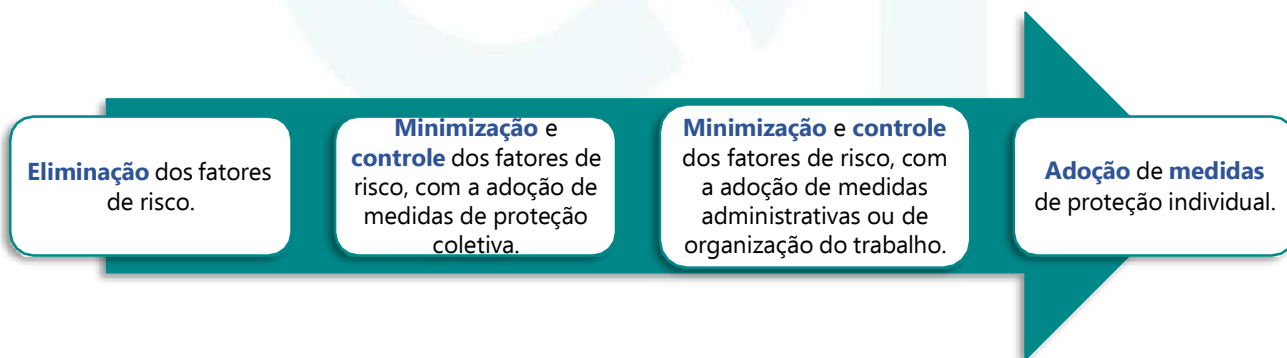
A autoridade regional competente em matéria de trabalho, por meio dos auditores fiscais do trabalho, é responsável por impor as **penalidades** cabíveis em casos de descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

Vejamos outros aspectos principais da Norma:

6.1) Direitos e Deveres – Empregador

Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e informar aos trabalhadores sobre:

- Os **riscos ocupacionais** nos locais de trabalho.
- As **medidas de prevenção** adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos.
- Os **resultados dos exames** médicos e complementares de diagnóstico.
- Os **resultados das avaliações** ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- Elaborar **ordens de serviço** sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.
- **Permitir** que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.
- **Determinar** procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas.
- **Disponibilizar** à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.
- **Implementar** medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:



Tome nota!

O trabalhador tem o **direito** de **interromper** suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, em sua avaliação, envolva um **risco grave** e **iminente** para sua vida e saúde.



Importante!

O trabalhador deve **informar imediatamente** ao seu superior hierárquico sobre a situação identificada, demonstrando a preocupação com o risco grave e iminente percebido.

6.2) Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora 1 (NR-1), representa um sistema abrangente composto por diretrizes cruciais para a prevenção de riscos no ambiente de trabalho. Tanto empregadores quanto empregados têm responsabilidades fundamentais nesse processo.



Em primeiro lugar, as obrigações dos empregadores incluem a **identificação** e **evitação** de riscos ocupacionais, a avaliação desses riscos com a indicação do nível de perigo, a classificação dos riscos e a verificação da necessidade de medidas preventivas, além da implementação e acompanhamento dessas medidas em conformidade com a legislação vigente.

Ao implementar o GRO, as empresas transitam de um modelo reativo para atividades **preventivas** e **proativas**. O foco central é evitar acidentes e doenças ocupacionais, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa abordagem proativa visa garantir que os riscos sejam identificados, avaliados e controlados de forma contínua, visando a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores. E como isso é feito? Vejamos:



A organização é responsável por **implementar** o **gerenciamento** de riscos ocupacionais em cada um de seus estabelecimentos, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora. Essa abordagem é formalizada por meio de um **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**.

O PGR pode ser estruturado de acordo com a decisão da organização, abrangendo unidades operacionais, setores ou atividades específicas. É permitido que o PGR seja atendido por sistemas de gestão, desde que esses sistemas estejam em conformidade com as exigências da NR e outras normas legais relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

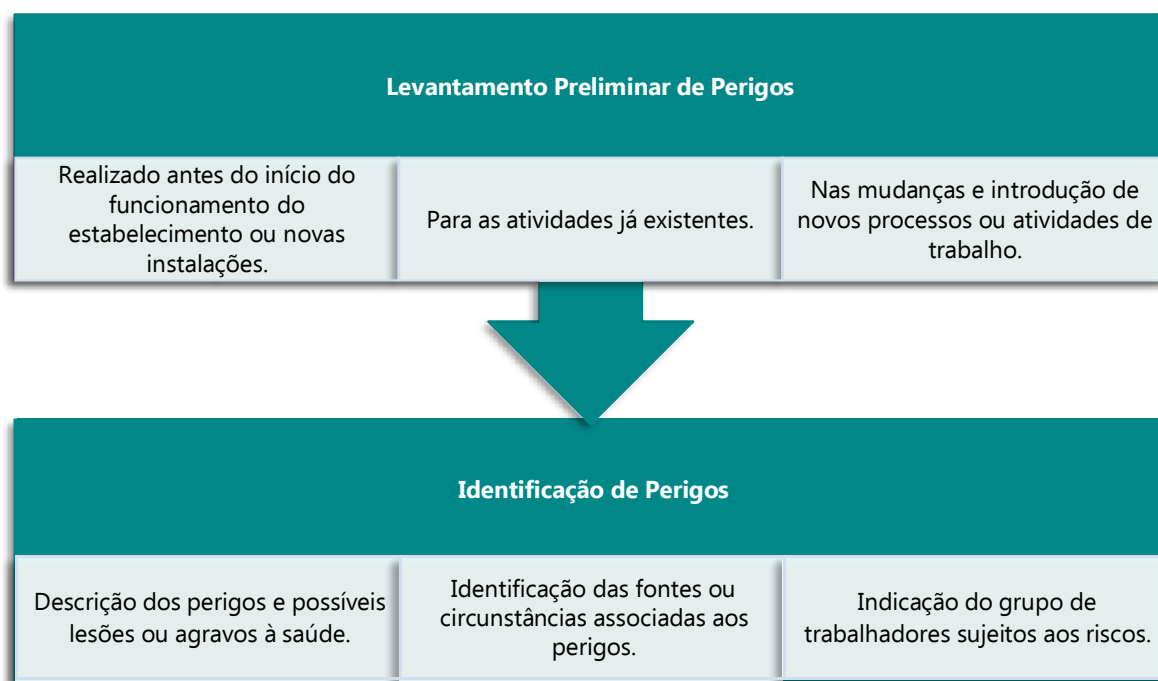
Além disso, o PGR deve ser **abrangente**, contemplando ou integrando-se aos planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho. Isso assegura uma abordagem integrada e alinhada com as normas vigentes.

As responsabilidades da organização no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais incluem:

→ **Evitar riscos ocupacionais:** A organização deve adotar medidas para prevenir a ocorrência de riscos originados no trabalho.

→ **Identificar perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde:** É fundamental que a organização realize uma identificação detalhada dos perigos existentes, bem como das possíveis lesões ou danos à saúde que possam decorrer desses perigos.

O levantamento preliminar de perigos, conforme previsto na norma regulamentadora, é uma etapa crucial no gerenciamento de riscos ocupacionais. Vejamos:



Tome nota!

A organização pode, a critério próprio, **contemplar** a etapa de levantamento preliminar de perigos na fase de identificação de perigos.



Importante!

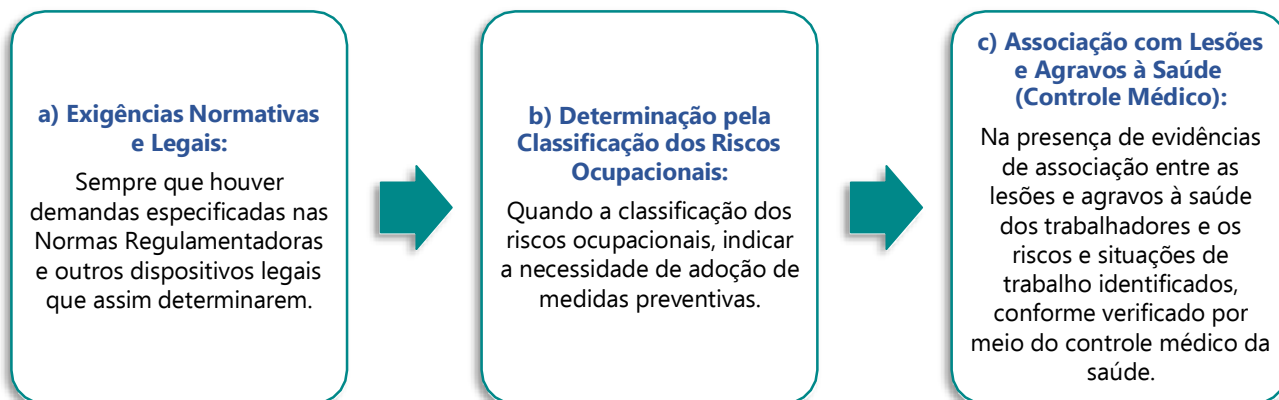
A identificação dos perigos deve abranger não apenas aqueles internos à organização, mas também os **perigos externos** previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança dos trabalhadores.

A organização deve avaliar os riscos ocupacionais relacionados aos perigos identificados em seus estabelecimentos. Essa avaliação é fundamental para obter informações essenciais que subsidiarão a adoção de medidas preventivas. Para cada risco identificado, a organização deve indicar o **nível** de **risco ocupacional**. Esse nível é determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência.

A **gradação** da severidade das lesões ou agravos à saúde deve considerar não apenas a magnitude da consequência, mas também o número de trabalhadores possivelmente afetados.

Ao avaliar a magnitude, é crucial levar em conta as **consequências ampliadas** da ocorrência de acidentes, proporcionando uma visão mais abrangente e realista dos riscos associados.

A avaliação de riscos é um processo contínuo e deve ser **revisada** a cada **dois anos** ou nos seguintes cenários:



A NR-01 permite a utilização de **ferramentas e técnicas** de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação. Vejamos um modelo de matriz de avaliação de riscos, proposto por Franchi, Quadros e Amaral:

Quadro 1 – Exemplo de Matriz de Riscos

Probabilidade	Alta	Média	Alta	Alta
	Média	Baixa	Média	Alta
	Baixa	Baixa	Baixa	Média
		Insignificante	Moderado	Catastrófico
		Impacto		

6.3) Inventário de Riscos

O inventário de risco desempenha um papel crucial na **identificação** e gestão da segurança e saúde ocupacional. Este documento abrange a **análise** dos perigos presentes nas atividades laborais, considerando categorias como físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Sua função principal é fornecer uma visão abrangente dos riscos ocupacionais, permitindo a avaliação e a implementação de medidas de controle para mitigar tais riscos.

Esse inventário é um instrumento de **evidência** que documenta os perigos específicos existentes na empresa, bem como nas atividades realizadas pelos empregados. Além disso, propõe ações preventivas e serve como base para a integração de outros programas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), incluindo Higiene Ocupacional, Ergonomia e Gestão de Máquinas.

Conforme preconizado pela NR01, o inventário de riscos ocupacionais deve ser mantido atualizado e o histórico das atualizações deve ser mantido por um período **mínimo** de 20 (vinte) anos. A organização deve realizar uma análise sistemática dos riscos associados aos perigos identificados em seus estabelecimentos. Essa abordagem permite a manutenção de informações atualizadas, fundamentais para a implementação eficaz de medidas preventivas. Dessa forma, o inventário de risco se torna uma ferramenta essencial na promoção da melhoria contínua das condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

1.5.7.3.2 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no **mínimo**, as seguintes informações:

- a)** caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b)** caracterização das atividades;
- c)** descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;
- d)** dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17.
- e)** avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e
- f)** critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão



Momento da Questão

CS-UFG – 2023: Conforme a Norma Regulamentadora 1 (NR1), que trata sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais, o levantamento preliminar de perigos deve ser realizado:

- a) antes do início do funcionamento do estabelecimento.
- b) após o início do funcionamento do estabelecimento.
- c) durante o funcionamento do estabelecimento.
- d) após novas instalações do estabelecimento.

Gabarito: Alternativa **A**.



Comentário: De acordo com o item 1.5.4.2.1 da NR 01: O levantamento preliminar de perigos deve ser realizado: a) **antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações**; b) para as atividades existentes; e c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho.

7) NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Essa norma tem como base o artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que torna **obrigatória** a realização de exames médicos por conta do empregador. Além disso, a NR 07 está alinhada à Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual aborda os Serviços de Saúde no Trabalho.

A legislação utiliza como referência a redação da Portaria N. 567, datada de 10 de março de 2022, que representa a última atualização até o momento. Essa norma estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do PCMSO nas organizações, visando à proteção e preservação da saúde dos empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da organização.



Tome nota!

O PCMSO **não opera isoladamente**, sendo parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde dos seus colaboradores. Essa integração deve harmonizar-se com as demais Normas Regulamentadoras (NR) que tratam da segurança e saúde no trabalho.

As empresas devem assegurar que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) atenda aos seguintes requisitos:

→ **Descrever** os possíveis **agravos à saúde** relacionados aos riscos ocupacionais identificados e classificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);

- **Conter planejamento** de **exames** médicos clínicos e complementares necessários, conforme os riscos ocupacionais identificados, atendendo ao estabelecido nos Anexos desta NR;
- **Conter** os **critérios** de interpretação e **planejamento** das condutas relacionadas aos achados dos exames médicos;
- Ser **conhecido** e **atendido** por todos os médicos responsáveis pela realização dos exames médicos ocupacionais dos empregados;
- **Incluir** um **relatório analítico** sobre o desenvolvimento do programa, conforme estipulado no subitem 7.6.2 desta NR.

O programa em si deve ser elaborado considerando os **riscos ocupacionais** presentes no **ambiente de trabalho**. A identificação desses riscos é documentada no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), onde consta o inventário de riscos da organização.



Importante!

A NR 07 é **aplicável** não apenas a organizações privadas, mas também a órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como aos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, além do Ministério Público, desde que possuam empregados regidos pela CLT.

O cumprimento dos objetivos da NR 07 é assegurado por meio da realização de exames médicos gerais e complementares, de acordo com a função que o trabalhador desempenhar, considerando a exposição aos riscos presentes no ambiente laboral.

Vejamos as diretrizes do PCMSO, de acordo com a NR 07:

DIRETRIZES DO PCMSO, DE ACORDO COM A NR 07:

a) Rastrear e detectar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho;

b) Detectar possíveis exposições excessivas a agentes nocivos ocupacionais;

c) Definir a aptidão de cada empregado para exercer suas funções ou tarefas determinadas;

d) Subsidiar a implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização;

e) Subsidiar análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais;

f) Subsidiar decisões sobre o afastamento de empregados de situações de trabalho que possam comprometer sua saúde;

g) Subsidiar a emissão de notificações de agravos relacionados ao trabalho, de acordo com a regulamentação pertinente;	h) Subsidiar o encaminhamento de empregados à Previdência Social;	i) Acompanhar de forma diferenciada o empregado cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais;
j) Subsidiar a previdência social nas ações de reabilitação profissional;	k) Subsidiar ações de readaptação profissional;	l) Controlar a imunização ativa dos empregados, relacionada a riscos ocupacionais, sempre que houver recomendação do Ministério da Saúde.



Tome nota!

O PCMSO não deve ter **caráter** de **seleção** de **pessoal**, ou seja, não deve ser utilizado como critério para a escolha de trabalhadores, mas sim para avaliação da aptidão para o trabalho e monitoramento da saúde ocupacional.

Além disso, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve abranger medidas de monitoramento da saúde ocupacional, contemplando tanto a vigilância passiva quanto a vigilância ativa, vejamos:

Vigilância Passiva	Vigilância Ativa
A vigilância passiva refere-se à obtenção de informações sobre a saúde ocupacional com base na procura espontânea de serviços médicos por parte dos funcionários.	Por outro lado, a vigilância ativa envolve a realização de exames médicos direcionados, que vão além dos exames obrigatórios pela Norma Regulamentadora (NR), incluindo a coleta de dados relacionados a sinais e sintomas de possíveis agravos à saúde associados aos riscos ocupacionais.



Momento da Questão

CESPE/CEBRASPE – 2023: O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é um mecanismo fundamental que visa a garantir ações de saúde para empregados a partir da criação de ambientes seguros para todos os colaboradores.

Considerando essas informações, julgue o item a seguir, relacionados às ações de saúde para os empregados.

O PCMSO deve, obrigatoriamente, exigir a realização de exames médicos admissionais, que são aqueles realizados para que o empregado assuma suas atividades, ou seja, admitido na empresa após ter sido afastado por período superior a 30 dias por motivo de doença de natureza ocupacional ou não.

a) Certo

b) Errado

Gabarito: Errado.

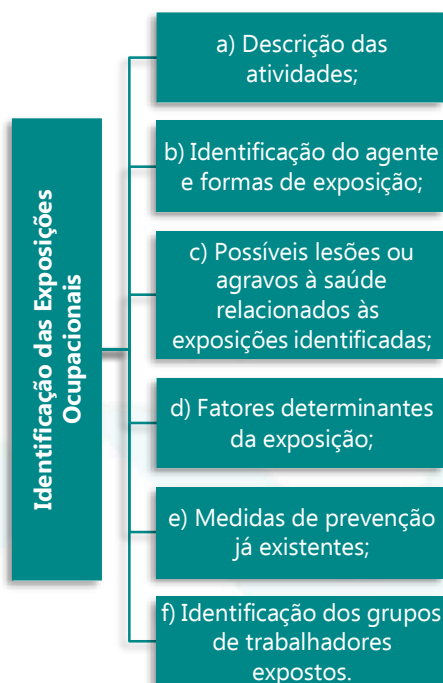


Comentário: A assertiva está errada a segunda parte da afirmação que diz "**ou seja, admitido na empresa após ter sido afastado por período superior a 30 dias por motivo de doença de natureza ocupacional ou não**" não está correta.

NR7 - subitem - 7.5.9 No exame de retorno ao trabalho, o exame clínico deve ser realizado **antes que o empregado reassuma suas funções**, quando ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não.

8) NR 9 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos

A Norma Regulamentadora 09 (NR 09) trata da Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. De acordo com essa norma, a identificação das exposições ocupacionais aos agentes físicos, químicos e biológicos deverá **considerar** os seguintes aspectos:



Importante!

Esses critérios são fundamentais para uma **avaliação** completa e eficaz das **condições** de **trabalho**, visando à proteção da saúde dos trabalhadores e à prevenção de riscos ocupacionais relacionados a agentes físicos, químicos e biológicos. Além disso, devem ser adotadas medidas necessárias para a **eliminação** ou **controle** das exposições ocupacionais relacionadas aos agentes físicos, químicos e biológicos. Essas medidas devem ser **implementadas** de acordo com os critérios estabelecidos nos **Anexos da NR 09**, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).



Tome nota!

Enquanto os Anexos específicos da Norma não forem estabelecidos, é recomendado adotar as seguintes diretrizes para fins de medidas preventivas:

a) Utilizar os critérios e limites de tolerância estabelecidos na **NR-15** e seus anexos como referência para a prevenção de riscos relacionados a agentes físicos, químicos e biológicos.



b) Considerar a **metade dos limites** de tolerância como nível de ação para agentes químicos, até que limites específicos sejam definidos.



c) Adotar a **metade da dose** como nível de ação para o agente físico ruído, enquanto aguarda a determinação de valores específicos.

8.1) Agentes Físicos

Referem-se a **elementos** ou **características** presentes no ambiente de trabalho que podem afetar a saúde dos trabalhadores devido às suas **propriedades físicas**. Esses agentes atuam sobre os trabalhadores através de forças físicas, sem necessariamente envolver substâncias químicas. Dentre os principais agentes físicos, destacam-se:

Ruído: Níveis elevados de pressão sonora que podem causar danos à audição.

Vibrações: Movimentos oscilatórios ou vibratórios que podem afetar músculos, ossos e órgãos internos dos trabalhadores.

Radiações: Emissões de energia, como radiações ionizantes (raios-X, por exemplo) e não ionizantes (radiações ultravioleta, micro-ondas).

Temperaturas extremas: Exposição a ambientes excessivamente quentes ou frios, podendo causar desconforto e problemas de saúde.

Pressões anormais: Ambientes com pressões diferentes da pressão atmosférica ao nível do mar, como em trabalhos em grandes profundidades ou altitudes elevadas.

8.1.2) Vibrações

Primeiramente vamos definir o que são vibrações nesse contexto: Movimentos oscilatórios ou vibratórios que podem afetar músculos, ossos e órgãos internos dos trabalhadores.

O Anexo I da NR 09, estabelece os **requisitos** para a **avaliação** da exposição às vibrações sofridas pelo trabalhador durante as atividades laborais. Os parâmetros mencionados, VMB e VCI, referem-se a Vibrações em Mãos e Braços e Vibrações de Corpo Inteiro, respectivamente. Vejamos o disposto do anexo:

Avaliação Preliminar da Exposição: Deve ser realizada avaliação preliminar da exposição às VMB e VCI, considerando os seguintes aspectos:

- a) ambientes de trabalho, processos, operações e condições de exposição;
- b) características das máquinas, veículos, ferramentas ou equipamentos de trabalho;
- c) informações fornecidas por fabricantes sobre os níveis de vibração gerados por ferramentas, veículos, máquinas ou equipamentos envolvidos na exposição, quando disponíveis;
- d) condições de uso e estado de conservação de veículos, máquinas, equipamentos e ferramentas, incluindo componentes ou dispositivos de isolamento e amortecimento que interfiram na exposição de operadores ou condutores;
- e) características da superfície de circulação, cargas transportadas e velocidades de operação, no caso de VCI;
- f) estimativa de tempo efetivo de exposição diária;
- g) constatação de condições específicas de trabalho que possam contribuir para o agravamento dos efeitos decorrentes da exposição;
- h) esforços físicos e aspectos posturais;
- i) dados de exposição ocupacional existentes; e
- j) informações ou registros relacionados a queixas e antecedentes médicos relacionados aos trabalhadores expostos.

Quando há **identificação** de **exposição** ocupacional a Vibrações em Mãos e Braços (VMB) e Vibrações de Corpo Inteiro (VCI) no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), este Anexo deve ser aplicado para orientar a avaliação e o controle dessas exposições.

Quando a avaliação preliminar **não** for suficiente para tomar decisões quanto à necessidade de implantação de medidas preventivas e corretivas, é recomendado **proceder** à avaliação quantitativa da exposição. Vejamos:

Avaliação quantitativa da exposição

5.1 A avaliação quantitativa deve ser representativa da exposição, abrangendo aspectos organizacionais e condições ambientais que envolvam o trabalhador no exercício de suas funções.

5.1.1 Os procedimentos de avaliação quantitativa para VCI e VMB, a serem adotados no âmbito deste anexo, são aqueles estabelecidos nas Normas de Higiene Ocupacional - NHO, publicadas pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro.

5.2 Avaliação quantitativa da exposição dos trabalhadores às VMB

5.2.1 A avaliação da exposição ocupacional à vibração em mãos e braços deve ser feita utilizando-se sistemas de medição que permitam a obtenção da aceleração resultante de exposição normalizada - Aren, parâmetro representativo da exposição diária do trabalhador.

5.2.2 O nível de ação para a avaliação da exposição ocupacional diária à vibração em mãos e braços corresponde a um valor de Aren de $2,5 \text{ m/s}^2$.

5.2.3 O limite de exposição ocupacional diária à vibração em mãos e braços corresponde a um valor de Aren de 5 m/s^2 .

5.2.4 As situações de exposição ocupacional superior ao nível de ação, independentemente do uso de equipamentos de proteção individual, implicam obrigatória adoção de medidas de caráter preventivo, sem prejuízo do disposto no subitem 1.5.5 da NR-01

5.2.5 As situações de exposição ocupacional superior ao limite de exposição, independentemente do uso de equipamentos de proteção individual, implicam obrigatória adoção de medidas de caráter corretivo, sem prejuízo do disposto no subitem 1.5.5 da NR-01.

Avaliação quantitativa da exposição dos trabalhadores às VCI

5.3.1 A avaliação da exposição ocupacional à vibração de corpo inteiro deve ser feita utilizando-se sistemas de medição que permitam a determinação da Aren e do valor da dose de vibração resultante - VDVR, parâmetros representativos da exposição diária do trabalhador.

5.3.2 O nível de ação para a avaliação da exposição ocupacional diária à vibração de corpo inteiro corresponde a um valor da Aren de $0,5 \text{ m/s}^2$, ou ao VDVR de $9,1 \text{ m/s}^{1,75}$.

5.3.3 O limite de exposição ocupacional diária à vibração de corpo inteiro corresponde ao:

- a) valor da Aren de $1,1 \text{ m/s}^2$; ou
- b) valor da VDVR de $21,0 \text{ m/s}^{1,75}$.

5.3.3.1 Para fins de caracterização da exposição, a organização deve comprovar a avaliação dos dois parâmetros acima descritos.

5.3.4 As situações de exposição ocupacional superiores ao nível de ação implicam obrigatória adoção de medidas de caráter preventivo, sem prejuízo do disposto no subitem 1.5.5 da NR-01.

5.3.5 As situações de exposição ocupacional superiores ao limite de exposição ocupacional implicam obrigatória adoção de medidas de caráter corretivo, sem prejuízo do disposto no subitem 1.5.5 da NR-01.

Vamos ilustrar os limites de exposição e os níveis da ação para cada tipo de vibração:

Nível de ação	VMB	VCI
	$2,5 \text{ m/s}^2$ (aren)	$0,5 \text{ m/s}^2$ (aren) $9,1 \text{ m/s}^{1,75}$ (VDVR)
Limite de exposição	5 m/s^2 (aren)	$1,1 \text{ m/s}^2$ (aren) $21,0 \text{ m/s}^{1,75}$ (VDVR)

As **medidas** de **caráter corretivo**, conforme descritas na norma, devem contemplar pelo menos uma das seguintes opções, obedecendo à hierarquia prevista na alínea "g" do subitem 1.4.1 da NR-01. Vejamos:

I - No caso de exposição às **Vibrações em Mãos e Braços (VMB)**, a modificação do processo ou da operação de trabalho, podendo envolver:

- a)** A substituição de ferramentas e acessórios;
- b)** A reformulação ou reorganização de bancadas e postos de trabalho;
- c)** A alteração das rotinas ou dos procedimentos de trabalho; e
- d)** A adequação do tipo de ferramenta, do acessório utilizado e das velocidades operacionais.

II - No caso de **exposição às Vibrações de Corpo Inteiro (VCI)**, a modificação do processo ou da operação de trabalho, podendo envolver:

- a)** O reprojetar de plataformas de trabalho;
- b)** A reformulação, reorganização ou alteração das rotinas ou dos procedimentos e organização do trabalho;
- c)** A adequação de veículos utilizados, especialmente pela adoção de assentos antivibratórios; e
- d)** A melhoria das condições e características dos pisos e pavimentos utilizados para a circulação das máquinas e dos veículos.

III - Redução do tempo e da intensidade de exposição diária à vibração; e

IV - Alternância de atividades ou operações que gerem exposições a níveis mais elevados de vibração, com outras que não apresentem exposições ou impliquem exposições a menores níveis.



Importante!

As medidas de caráter corretivo mencionadas **não excluem** outras que possam ser consideradas necessárias ou recomendáveis, levando em consideração as particularidades de cada condição de trabalho.

8.1.3) Calor

O agente físico calor, por sua vez, refere-se à presença de **condições térmicas elevadas** no ambiente de trabalho, podendo representar um risco ocupacional para os trabalhadores. A exposição excessiva

ao calor pode ter impactos negativos na saúde dos trabalhadores, levando a condições como estresse térmico, desidratação, exaustão pelo calor e, em casos extremos, golpe de calor.

Assim o Anexo III da NR 9 estabelece os requisitos para a avaliação da exposição ocupacional e as medidas de prevenção que devem ser adotadas no âmbito do PGR.

A **avaliação preliminar** da exposição ocupacional ao calor deve considerar os seguintes aspectos, quando aplicáveis:

- a) a identificação do perigo;
- b) a caracterização das fontes geradoras;
- c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição, considerando a organização do trabalho;
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) as possíveis lesões ou agravos à saúde relacionados aos perigos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de prevenção já existentes;
- i) as características dos fatores ambientais e demais condições de trabalho que possam influenciar na exposição ao calor e no mecanismo de trocas térmicas entre o trabalhador e o ambiente;
- j) as estimativas do tempo de permanência em cada atividade e situação térmica às quais o trabalhador permanece exposto ao longo da sua jornada de trabalho;
- k) a taxa metabólica para execução das atividades com exposição ao calor; e
- l) os registros disponíveis sobre a exposição ocupacional ao calor.

3.2.1 A avaliação preliminar deve subsidiar a adoção de medidas de prevenção, sem prejuízo de outras medidas previstas nas demais Normas Regulamentadoras.

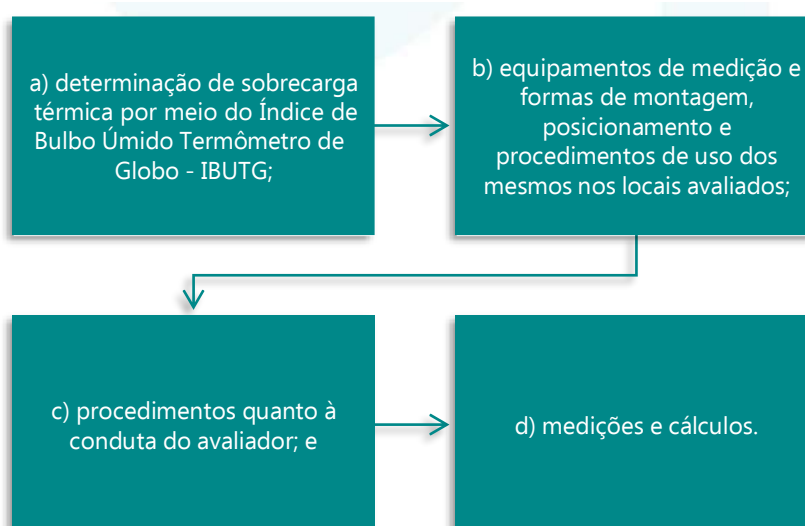
3.2.1.1 Se as informações obtidas na avaliação preliminar **não forem suficientes** para permitir a tomada de decisão quanto à necessidade de implementação de medidas de prevenção, deve-se proceder à avaliação quantitativa para:

- a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência de riscos identificados na etapa de avaliação preliminar;
- b) dimensionar a exposição dos trabalhadores; e
- c) subsidiar o equacionamento das medidas de prevenção.

A organização deve implementar medidas preventivas para garantir que a exposição ocupacional ao calor não cause efeitos adversos à saúde dos trabalhadores. Vejamos:



A avaliação quantitativa do calor deverá ser realizada com base na **metodologia** e **procedimentos** descritos na Norma de Higiene Ocupacional nº 06 - **NHO 06** (2ª edição - 2017) da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro, nos seguintes aspectos:



3.3.1 A taxa metabólica deve ser estimada com base na comparação da atividade realizada pelo trabalhador com as opções apresentadas no Quadro 3 deste Anexo.

3.3.1.1 Caso uma atividade específica não esteja apresentada no Quadro 3 deste Anexo, o valor da taxa metabólica deverá ser obtido por **associação** com atividade similar do referido Quadro.

3.3.1.1.1 Na impossibilidade de **enquadramento** por **similaridade**, a taxa metabólica também pode ser estimada com base em outras referências técnicas, desde que justificadas tecnicamente.

3.3.2 Para atividades em ambientes externos sem fontes artificiais de calor, alternativamente ao previsto nas alíneas "b", "c", e "d" do subitem 3.3, poderá ser utilizada ferramenta da Fundacentro, para estimativa do IBUTG, se disponível.

Vejamos como vamos calcular o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (**IBUTG**) é um parâmetro utilizado para **avaliar** a exposição ocupacional ao calor, considerando diferentes variáveis climáticas. O cálculo do IBUTG é realizado com base nas seguintes fórmulas, conforme a situação:

a) Para ambientes internos ou externos sem carga solar direta: $IBUTG = 0,7\ tbn + 0,3\ tg$

b) Para ambientes externos com carga solar direta: $IBUTG = 0,7\ tbn + 0,2\ tg + 0,1\ tbs$

- Tbn = temperatura de bulbo úmido natural
- Tg = temperatura de globo
- Tbs = temperatura de bulbo seco

A norma **NHO 6** da Fundacentro estabelece diretrizes para a medição do IBUTG. O conjunto de medição deve ser posicionado de maneira que os sensores fiquem alinhados horizontalmente. Em ambientes com uma fonte principal de calor, os termômetros devem estar contidos num mesmo plano vertical, sem se tocarem. Caso não haja uma fonte principal de calor, esse cuidado torna-se desnecessário.

A altura de montagem dos equipamentos deve coincidir com a **região** mais **atingida** do **corpo** do trabalhador exposto. Se essa região não for definida, o conjunto deve ser montado à altura do tórax do trabalhador. No caso do conjunto convencional, os termômetros devem ser posicionados de maneira que as escalas de leitura fiquem na face oposta àquela voltada para a fonte de calor.



Importante!

Quando um trabalhador estiver exposto a **duas** ou **mais** situações térmicas, é necessário calcular o IBUTG **médio ponderado** no tempo, considerando as diferentes exposições.

O Quadro 3 fornece a taxa metabólica por tipo de atividade (sentado, em pé, agachado ou ajoelhado, e em pé em movimento), o que é crucial para a determinação do IBUTG. Vejamos:

Atividade	Taxa metabólica (W)
Sentado	
Em repouso	100
Trabalho leve com as mãos	126
Trabalho moderado com as mãos	153
Trabalho pesado com as mãos	171
Trabalho leve com um braço	162
Trabalho moderado com um braço	198
Trabalho pesado com um braço	234
Trabalho leve com dois braços	216
Trabalho moderado com dois braços	252
Trabalho pesado com dois braços	288
Trabalho leve com braços e pernas	324
Trabalho moderado com braços e pernas	441
Trabalho pesado com braços e pernas	603
Em pé, agachado ou ajoelhado	
Em repouso	126
Trabalho leve com as mãos	153
Trabalho moderado com as mãos	180

Trabalho pesado com as mãos	198
Trabalho leve com um braço	189
Trabalho moderado com um braço	225
Trabalho pesado com um braço	261
Trabalho leve com dois braços	243
Trabalho moderado com dois braços	279
Trabalho pesado com dois braços	315
Trabalho leve com o corpo	351
Trabalho moderado com o corpo	468
Trabalho pesado com o corpo	630
Em pé, em movimento	
Andando no plano	
1. Sem carga	
2 km/h	198
3 km/h	252
4 km/h	297
5 km/h	360
2. Com carga	
10 kg, 4 km/h	333
30 kg, 4 km/h	450
Correndo no plano	

9 km/h	787
12 km/h	873
15 km/h	990
Subindo rampa	
1. Sem carga	
com 5° de inclinação, 4 km/h	324
com 15° de inclinação, 3 km/h	378
com 25° de inclinação, 3 km/h	540
2. Com carga de 20 kg	
com 15° de inclinação, 4 km/h	486
com 25° de inclinação, 4 km/h	738
Descendo rampa (5 km/h) sem carga	
com 5° de inclinação	243
com 15° de inclinação	252
com 25° de inclinação	324
Subindo escada (80 degraus por minuto - altura do degrau de 0,17 m)	
Sem carga	522
Com carga (20 kg)	648
Descendo escada (80 degraus por minuto - altura do degrau de 0,17 m)	
Sem carga	279
Com carga (20 kg)	400

Trabalho moderado de braços (ex.: varrer, trabalho em almoxarifado)	320
Trabalho moderado de levantar ou empurrar	349
Trabalho de empurrar carrinhos de mão, no mesmo plano, com carga	391
Trabalho de carregar pesos ou com movimentos vigorosos com os braços (ex.: trabalho com foice)	495
Trabalho pesado de levantar, empurrar ou arrastar pesos (ex.: remoção com pá, abertura de valas)	524

Os limites de exposição ocupacional ao calor para **trabalhadores não aclimatizados** são apresentados na Tabela 1 logo abaixo, variando conforme os diferentes valores de M. Esses limites também são adotados como **níveis de ação** para exposições eventuais ou periódicas, como manutenção preventiva ou corretiva em ambientes quentes, tais como fornos, forjas e caldeiras.

→ **Definição de Aclimatização:** A aclimatização é uma adaptação fisiológica resultante de exposições sucessivas e graduais ao calor, visando reduzir a sobrecarga fisiológica causada pelo estresse térmico. Essa capacidade de aclimação permite ao corpo produzir suor com menor concentração de potássio e sódio, proporcionando uma resposta mais eficiente contra sobrecargas fisiológicas.

→ **Processo de Aclimatização:** O processo de aclimatização exige a realização de atividades físicas e exposições progressivas ao calor, seguindo um plano estruturado e implementado sob supervisão médica. A aclimatização é realizada de forma gradual, permitindo que o trabalhador se adapte progressivamente às condições de sobrecarga térmica semelhantes às encontradas em sua rotina de trabalho habitual.

→ **Especificidade da Aclimatização:** A aclimatização deve ser específica para o nível de sobrecarga térmica a que o trabalhador estará exposto. Portanto, é crucial ajustar o processo de aclimatização de acordo com as condições térmicas específicas do ambiente de trabalho.

→ Trabalhadores Não Aclimatizados:

Consideram-se **nao aclimatizados** os trabalhadores que:

- Iniciam atividades que envolvem exposição ocupacional ao calor;
- Passam a exercer atividades com exposição ocupacional mais crítica do que aquelas a que estavam expostos anteriormente;
- Mesmo previamente aclimatizados, ficaram afastados da exposição por mais de 7 dias;
- Têm exposições eventuais ou periódicas em atividades que não enfrentam diariamente.

5.1 Para atividades de exposição ocupacional ao calor acima do nível de ação, deve ser considerada a aclimatização dos trabalhadores descrita no PCMSO.

5.2 Quando houver a necessidade de elaboração de plano de aclimatização dos trabalhadores, devem ser considerados os parâmetros previstos na NHO 06 da Fundacentro ou outras referências técnicas emitidas por organização competente.

Vamos analisar agora como as vestimentas podem **impactar** as trocas de calor entre o corpo e o ambiente, sendo, portanto, um aspecto crucial a ser considerado na avaliação da exposição ocupacional ao calor.

Quadro 4 - Incrementos de ajuste do Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo - IBUTG médio para alguns tipos de vestimentas*

Tipo de roupa	Adição ao IBUTG [°C]
Uniforme de trabalho (calça e camisa de manga comprida)	0
Macacão de tecido	0
Macacão de polipropileno SMS (<i>Spun-Melt-Spun</i>)	0,5
Macacão de poliolefina	2
Vestimenta ou macacão forrado (tecido duplo)	3
Avental longo de manga comprida impermeável ao vapor	4
Macacão impermeável ao vapor	10
Macacão impermeável ao vapor sobreposto à roupa de trabalho	12

*O valor do IBUTG para vestimentas com capuz deve ter seu valor acrescido em 1°C

A organização deve dispor de procedimentos de emergência específicos para situações de calor, abrangendo:

Disponibilidade de meios e recursos essenciais para prestar os **primeiros socorros** ou encaminhar o trabalhador para atendimento médico adequado; e

Disseminação de **informações** a todas as pessoas envolvidas nos cenários de emergência, assegurando uma resposta eficaz e coordenada.

Vejamos abaixo os quadros de nível de **ação** e **limite** de exposição ocupacional ao calor para trabalhadores aclimatados:

Quadro 1 - Nível de ação para trabalhadores aclimatizados:

$\bar{M}$ [W]	$\overline{IBUTG}_{M\acute{A}X}[^{\circ}C]$	$\bar{M}$ [W]	$\overline{IBUTG}_{M\acute{A}X}[^{\circ}C]$	$\bar{M}$ [W]	$\overline{IBUTG}_{M\acute{A}X}[^{\circ}C]$
100	31,7	183	28,0	334	24,3
101	31,6	186	27,9	340	24,2
103	31,5	189	27,8	345	24,1
105	31,4	192	27,7	351	24,0
106	31,3	195	27,6	357	23,9
108	31,2	198	27,5	363	23,8
110	31,1	201	27,4	369	23,7
112	31,0	205	27,3	375	23,6
114	30,9	208	27,2	381	23,5
115	30,8	212	27,1	387	23,4
117	30,7	215	27,0	394	23,3
119	30,6	219	26,9	400	23,2
121	30,5	222	26,8	407	23,1
123	30,4	226	26,7	414	23,0
125	30,3	230	26,6	420	22,9
127	30,2	233	26,5	427	22,8
129	30,1	237	26,4	434	22,7
132	30,0	241	26,3	442	22,6
134	29,9	245	26,2	449	22,5
136	29,8	249	26,1	456	22,4
138	29,7	253	26,0	464	22,3
140	29,6	257	25,9	479	22,1
143	29,5	262	25,8	487	22,0
145	29,4	266	25,7	495	21,9
148	29,3	270	25,6	503	21,8
150	29,2	275	25,5	511	21,7
152	29,1	279	25,4	520	21,6
155	29,0	284	25,3	528	21,5
158	28,9	289	25,2	537	21,4
160	28,8	293	25,1	546	21,3
163	28,7	298	25,0	555	21,2
165	28,6	303	24,9	564	21,1
168	28,5	308	24,8	573	21,0
171	28,4	313	24,7	583	20,9
174	28,3	318	24,6	593	20,8
177	28,2	324	24,5	602	20,7
180	28,1	329	24,4		

Quadro 2 - Limite de exposição ocupacional ao calor para trabalhadores aclimatizados:

$\bar{M}$ [W]	$\overline{IBUTG_{M\bar{A}X}} [^{\circ}C]$	$\bar{M}$ [W]	$\overline{IBUTG_{M\bar{A}X}} [^{\circ}C]$	$\bar{M}$ [W]	$\overline{IBUTG_{M\bar{A}X}} [^{\circ}C]$
100	33,7	186	30,6	346	27,5
102	33,6	189	30,5	353	27,4
104	33,5	193	30,4	360	27,3
106	33,4	197	30,3	367	27,2
108	33,3	201	30,2	374	27,1
110	33,2	205	30,1	382	27,0
112	33,1	209	30,0	390	26,9
115	33,0	214	29,9	398	26,8
117	32,9	218	29,8	406	26,7
119	32,8	222	29,7	414	26,6
122	32,7	227	29,6	422	26,5
124	32,6	231	29,5	431	26,4
127	32,5	236	29,4	440	26,3
129	32,4	241	29,3	448	26,2
132	32,3	246	29,2	458	26,1
135	32,2	251	29,1	467	26,0
137	32,1	256	29,0	476	25,9
140	32,0	261	28,9	486	25,8
143	31,9	266	28,8	496	25,7
146	31,8	272	28,7	506	25,6
149	31,7	277	28,6	516	25,5
152	31,6	283	28,5	526	25,4
155	31,5	289	28,4	537	25,3
158	31,4	294	28,3	548	25,2
161	31,3	300	28,2	559	25,1
165	31,2	306	28,1	570	25,0
168	31,1	313	28,0	582	24,9
171	31,0	319	27,9	594	24,8
175	30,9	325	27,8	606	24,7
178	30,8	332	27,7		
182	30,7	339	27,6		

Nota 1: Os limites estabelecidos são válidos apenas para trabalhadores com uso de vestimentas que não incrementem ajuste de Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo - IBUTG médio, conforme correções previstas no Quadro 4 deste Anexo.

Nota 2: Os limites são válidos para trabalhadores com aptidão para o trabalho, conforme avaliação médica prevista na NR-07.



Momento da Questão

Consulplan – 2023: No Brasil, os limites de tolerância para exposição de um trabalhador ao calor são regidos pela NR-15 e NHO-06, considerando o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) relacionado à Taxa Metabólica (M). Diante do exposto, marque V para as afirmativas verdadeiras e F para as falsas.

() Para calcular o IBUTG em ambientes externos sem carga solar direta é necessário determinar três tipos de temperatura usando o dispositivo para medição da temperatura de globo, dispositivo para medição da temperatura de bulbo úmido natural e dispositivo para medição da temperatura de bulbo seco.

() Para a avaliação da exposição ocupacional ao calor, o conjunto dos equipamentos de medição deve sempre ser montado de forma que os sensores fiquem todos alinhados segundo um plano vertical. Quando houver uma fonte principal de calor, os sensores deverão estar contidos em um mesmo plano horizontal e colocados próximos uns dos outros sem, no entanto, tocarem-se.

() A aclimatização deve ser específica para o nível de sobrecarga térmica a que o trabalhador será submetido e, conseqüentemente, para a qual deverá estar adaptado. São considerados não aclimatizados os trabalhadores que tiverem exposições eventuais ou periódicas em atividades nas quais não estão expostos diariamente.

A sequência está correta em:

- a) F, F, F.
- b) F, F, V.
- c) V, V, F.
- d) V, V, V.

Gabarito: Alternativa B.



Comentário: Para calcular o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) em ambientes externos sem carga solar direta, é necessário determinar duas temperaturas utilizando o dispositivo de medição da temperatura de globo. Essas temperaturas são T_{bn} (temperatura de bulbo úmido natural) e T_g (temperatura de globo). Conforme a Norma de Higiene Ocupacional (NHO) 6, é estabelecido que o conjunto de medição deve ser posicionado no local designado, de modo que os sensores estejam alinhados em um plano horizontal. Caso exista uma fonte principal de calor, os termômetros devem ser dispostos em um mesmo plano vertical, colocados próximos uns dos outros, sem, no entanto, entrar em contato.

09) NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho e NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

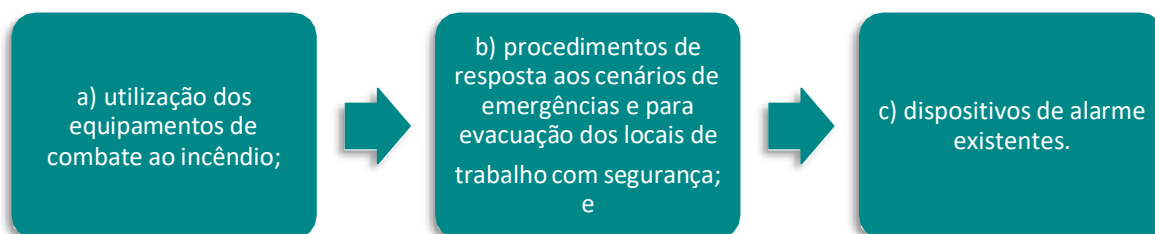
Ambos os assuntos em questão já foram abordados no material referente ao Eixo 4 - Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora. Caso ainda haja dúvidas ou se desejar revisar o material, recomendamos a consulta ao Eixo 4, onde poderão ser encontradas informações específicas sobre o tema em foco.

10) Proteção contra incêndio e explosões

A proteção contra incêndios é regida por normas específicas, como as Normas Regulamentadoras, que estabelecem diretrizes complementares para segurança e saúde no trabalho, conforme previsto no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

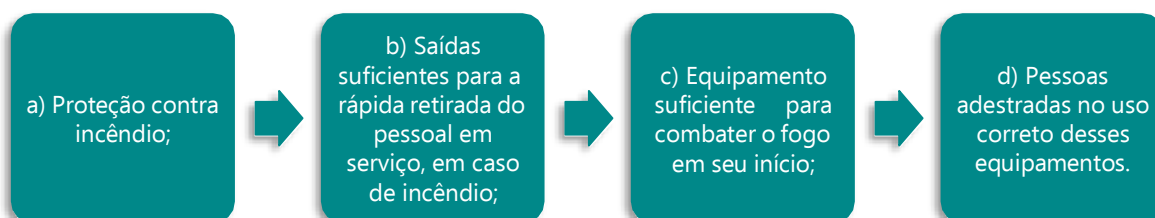
Toda organização deve **adotar** medidas de **prevenção** contra incêndios em conformidade com a legislação estadual e, quando aplicável, de forma complementar, com as normas técnicas oficiais.

A organização deve providenciar para todos os trabalhadores informações sobre:

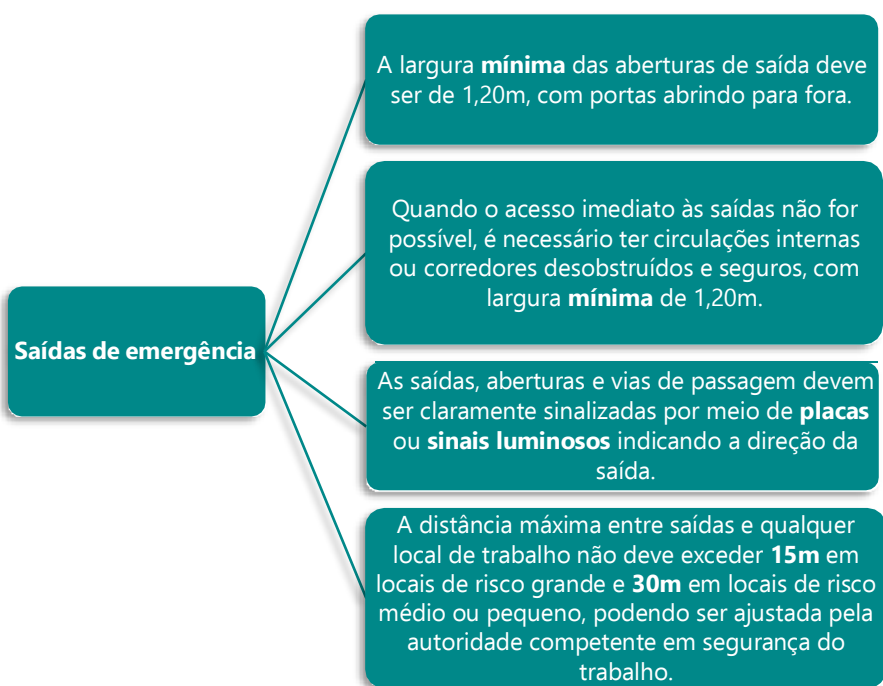


O inciso IV do art. 200 aborda a proteção contra incêndio, destacando **medidas preventivas** essenciais. Isso inclui requisitos para o revestimento especial de portas e paredes, construção de paredes corta-fogo, diques e outros anteparos. Além disso, são exigidas condições que garantam fácil circulação, corredores amplos, saídas bem sinalizadas e acesso rápido para a evacuação segura do pessoal em caso de incêndio.

Para atender a essas exigências, todos os locais de trabalho devem **possuir**:



→ **Saídas de Emergência:** Os locais de trabalho devem dispor de saídas em número suficiente, garantindo que as pessoas possam abandonar o local rapidamente em situações de emergência.



→ **Portas - Condições de Passagem:** Portas corta-fogo e outras medidas de construção podem ser exigidas em instalações com alto risco de incêndio.

→ **Combate ao Fogo:** Em caso de incêndio, é crucial acionar o sistema de alarme, chamar os bombeiros, desligar máquinas e aparelhos elétricos, quando seguro fazer isso, e combater o fogo rapidamente com os meios adequados.

→ **Sistemas de Alarme:** Estabelecimentos de riscos elevados ou médios devem possuir sistemas de alarme perceptíveis em todos os locais da construção. Campanhas ou sirenes de alarme devem emitir um som distinto, e botões de acionamento devem ser facilmente acessíveis.

→ **Extintores:** A quantidade de extintores deve ser determinada pelas condições estabelecidas para uma unidade extintora, considerando a área ocupada e o risco de fogo. Deve haver pelo menos 2 extintores para cada pavimento, e os extintores devem ser inspecionados regularmente.

Os extintores deverão ser colocados em locais:

- de fácil visualização;
- de fácil acesso;
- onde haja menos probabilidade de o fogo bloquear o seu acesso.

Os locais destinados aos extintores devem ser assinalados por um círculo vermelho ou por uma seta larga, vermelha, com bordas amarelas.

- Os extintores sobre rodas deverão ter garantido sempre o livre acesso a qualquer ponto de fábrica.
- Os extintores não deverão ser localizados nas paredes das escadas.
- Os extintores não poderão ser encobertos por pilhas de materiais.

10.1) Classificação dos Extintores

Os extintores de incêndio são classificados de acordo com o tipo de fogo que podem extinguir. A classificação é indicada por letras e cores específicas. Existem cinco classes principais de fogo (A, B, C, D e K), e cada extintor é identificado com as letras correspondentes. Vejamos:

Classe A - Cor do rótulo: Verde.	Indicado para incêndios em materiais sólidos como papel, madeira, tecidos e materiais orgânicos em geral.
Classe B - Cor do rótulo: Vermelho.	Projetado para incêndios em líquidos inflamáveis, como óleo, gasolina, tintas, solventes, graxas, etc.
Classe C - Cor do rótulo: Azul.	Utilizado em incêndios elétricos, originados em equipamentos elétricos energizados.
Classe D - Cor do rótulo: Amarelo.	Destinado a incêndios envolvendo metais combustíveis, como magnésio, titânio, zircônio, sódio, etc.
Classe K - Cor do rótulo: Preto.	Especificamente desenvolvido para incêndios em óleos e gorduras de cozinhas comerciais.

→ **Extintor de Água:** Classe de Incêndio: A (sólidos como papel, tecidos, madeira, etc.).

Modo de Ação: Age por resfriamento.

Observação: Não deve ser utilizado em incêndios causados por líquidos inflamáveis, gases ou equipamentos elétricos.

→ **Extintor de Gás Carbônico (CO₂):** Classes de Incêndio: B (líquidos inflamáveis) e C (equipamentos elétricos).

Modo de Ação: Combate o fogo por abafamento.

Observação: Adequado para incêndios onde o uso de água é impraticável.

→ **Extintor de Pó Químico BC:** Classes de Incêndio: B e C.

Modo de Ação: Age por abafamento.

Observação: Indicado para incêndios envolvendo líquidos inflamáveis e equipamentos elétricos.

→ **Extintor de Pó Químico ABC:** Classes de Incêndio: A, B e C.

Modo de Ação: Combate o fogo por abafamento.

Observação: Agente químico mais completo, eficaz em diversos tipos de incêndio.

→ **Extintor de Espuma Mecânica:** Classes de Incêndio: A e B.

Modo de Ação: Age por resfriamento e abafamento.

Observação: Indicado para incêndios em materiais sólidos e líquidos inflamáveis.

10.2) Meios de Propagação de Incêndios

→ **Condução:** Esta é a forma pela qual o calor se propaga de um corpo para outro por meio de contato físico direto. Quando um material é aquecido, as partículas dentro dele ganham energia cinética, colidindo com partículas adjacentes e transferindo calor ao longo do material.

→ **Convecção:** Neste método, o calor é transmitido através de uma massa fluida, geralmente o ar, que se movimenta verticalmente (de baixo para cima) ou horizontalmente. Esse movimento cria

correntes de convecção, transferindo calor para áreas mais frias. Em incêndios, a convecção é frequentemente observada quando o ar quente sobe e é substituído por ar mais frio.

→ **Radiação:** A radiação é a transmissão de calor por meio de ondas caloríficas (eletromagnéticas) através do espaço. Neste caso, não é necessário um meio material para o calor se propagar. O Sol é um exemplo natural de fonte de calor que utiliza a radiação para aquecer a Terra. Em um incêndio, a radiação térmica pode aquecer materiais a distâncias consideráveis, mesmo sem o contato direto das chamas.



Momento da Questão

CESGRANRIO – 2023: A prevenção e o combate ao incêndio são de extrema importância em diversas esferas da sociedade, pois visam proteger vidas, propriedades, o meio ambiente e o patrimônio cultural.

A NR 23 – Proteção Contra Incêndios – estabelece que os locais de trabalho devem manter

- a) quatro saídas, dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança em caso de emergência.
- b) as saídas de emergência fechadas à chave ou presa durante a jornada de trabalho.
- c) as saídas de emergência equipadas com dispositivos de travamento que permitam fácil abertura do lado externo do estabelecimento.
- d) as aberturas, as saídas e as vias de passagem desobstruídas.
- e) as aberturas, as saídas e as vias de passagem de emergência identificadas e sinalizadas, de acordo com a legislação nacional.

Gabarito: Alternativa **D**.



Comentário: Conforme o item 23.3.4.1, da NR 23: As aberturas, saídas e vias de passagem devem ser mantidas desobstruídas.

a) quatro saídas, dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança em caso de emergência. **ERRADO.** (A norma não fala de quantidade de saídas)

23.2 Os locais de trabalho deverão dispor de saídas, em número suficiente e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança, em caso de emergência.

b) as saídas de emergência fechadas à chave ou presa durante a jornada de trabalho. **ERRADO.**

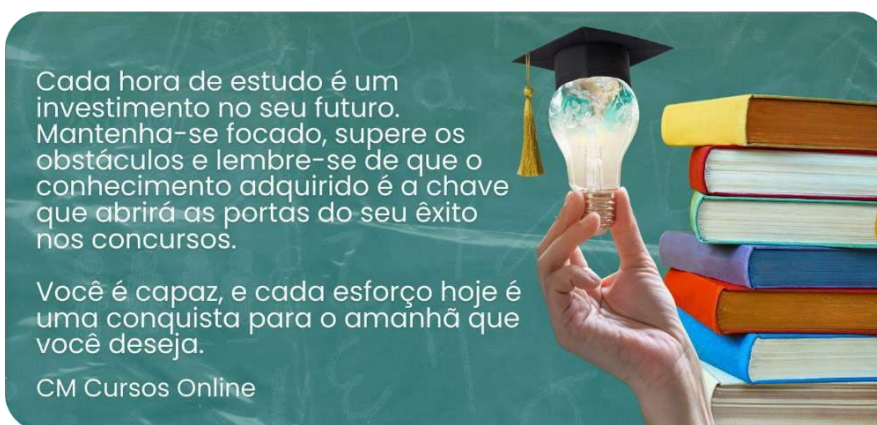
23.4 Nenhuma saída de emergência deverá ser fechada à chave ou presa durante a jornada de trabalho.

c) as saídas de emergência equipadas com dispositivos de travamento que permitam fácil abertura do lado externo do estabelecimento. **ERRADO**

23.5 As saídas de emergência podem ser equipadas com dispositivos de travamento que permitam fácil abertura do **interior** do estabelecimento

e) as aberturas, as saídas e as vias de passagem de emergência identificadas e sinalizadas, de acordo com a legislação nacional. **ERRADO**. (A norma não menciona legislação nacional)

Parabéns por ter concluído o estudo da matéria!



Bora para cima!